Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Влияние реорганизации юридического лица на трудовые отношения**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Инзарцевой Елизаветы Николаевны

Научный руководитель:

доцент, кандидат юридических наук

Харитонов Михаил Михайлович

Санкт-Петербург

2017 год

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc482229308)

[Глава 1. Нормативное регулирование реорганизации в Гражданском кодексе РФ и Трудовом кодексе РФ 7](#_Toc482229309)

[§ 1 Уведомление работника о реорганизации 15](#_Toc482229310)

[Глава 2. Реализация работником права на отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией организации. 25](#_Toc482229311)

[§ 1 Заявление работником отказа от продолжения работы после проведения окончания реорганизации 27](#_Toc482229312)

[Глава 3. Влияние различных форм реорганизации на трудовые отношения с работниками 37](#_Toc482229313)

[§1 Разделение и выделение юридического лица в контексте трудовых отношений 37](#_Toc482229314)

[§2 Присоединение или слияние в контексте трудовых отношений 38](#_Toc482229315)

[Глава 4. Реорганизация и иные изменения в трудовых отношениях между работником и работодателем 43](#_Toc482229316)

[§1 Реорганизация и одновременное изменение технологического процесса в организации 43](#_Toc482229317)

[§2 Реорганизация и сокращение штата (численности) в связи с реорганизацией 45](#_Toc482229318)

[§3 Реорганизация и восстановление незаконно уволенного сотрудника 51](#_Toc482229319)

[§4. Оформление реорганизации в трудовых договорах с работниками 54](#_Toc482229320)

[Заключение 56](#_Toc482229321)

[Список использованной литературы 62](#_Toc482229322)

### Введение

В настоящее время реорганизация является весьма распространенным событием для хозяйственной деятельности юридических лиц. Это обусловлено различными как экономическими, так и юридическими факторами: например, последовательным реформированием гражданского, а также корпоративного законодательства (допущение реорганизации с одновременным сочетанием нескольких форм реорганизации). Кроме того, экономические потребности коммерческого сектора в настоящий момент тяготеют к оптимизации производств и управленческих моделей. Видится, что такие тенденции также применимы и к некоммерческим юридическим лицам (организациям)[[1]](#footnote-1), однако целеполагание в данном случае может зависеть от других факторов, не связанных с оптимизацией производства или извлечением большей прибыли, поскольку, как законодательно закреплено – некоммерческие организации вправе осуществлять деятельность, приносящую доход, если это предусмотрено их уставами, только постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы[[2]](#footnote-2).

Однако реорганизация, позволяющая юридическому лицу гибко адаптироваться под экономические цели и потребности, может не столь гибко соотноситься с правами и обязанностями работников, осуществляющих трудовую деятельность в реорганизуемом юридическом лице. Каким образом реорганизация должна влиять на права и обязанности работников и юридических лиц как работодателей? Законодательство и судебная практика по данному вопросу крайне немногословны. Теоретический материал, касающийся влияния реорганизации на трудовые отношения также не представлен в изобилии. Однако вопросы, связанные с реорганизацией, возникают на практике. Наиболее существенными из возникающих вопросов являются:

* Должен ли работодатель уведомлять работника о предстоящей реорганизации? Если такая обязанность лежит на работодателе, то каков порядок ее исполнения и последствия неисполнения?
* Когда работник имеет право заявить отказ от дальнейшего продолжения работы в связи с реорганизацией?
* Является ли реорганизация основанием для прекращения трудовых отношений с работниками, занятых на определенных должностях (например, главный бухгалтер) на основании смены собственника имущества организации?
* Каким образом должна быть урегулирована ситуация, при которой в результате реорганизации в форме выделения или разделения нельзя установить в какой организации работник должен продолжать трудовые отношения?
* В случае, если в организации происходит одновременно реорганизация и изменение организационных или технологических условий труда, то могут ли данные условия применяться одновременно?
* Происходит ли правопреемство в трудовых отношениях, и каким образом оно происходит?

Поиску ответов на эти вопросы посвящена данная работа. Вопросы перечислены неисчерпывающим образом, так как в работе были также рассмотрены и иные аспекты влияния реорганизации на трудовые отношения и связанные с ними спорные моменты.

Несмотря на то, что тема работы сформулирована общим образом (трудовые отношения включают в себя как индивидуальные трудовые отношения, так и коллективные), в фокусе рассмотрения работы окажутся исключительно индивидуальные трудовые отношения ввиду обширности и неисследованности этой темы. Рассмотрения влияние реорганизации на коллективные трудовые отношения подлежит рассмотрению в рамках дальнейших самостоятельных научных исследований.

Исследование включает в себя 4 главы, где глава 1 посвящена общему понятию реорганизации и текущему нормативному регулированию ее осуществления, а следующие главы рассматривают отдельные аспекты, связанные с ее влиянием на трудовые отношения.

В ходе исследования мы пришли к следующим выводам:

* В настоящий момент работодатель, исходя из систематического толкования норм гражданского и трудового законодательства, обязан уведомлять работника о предстоящей реорганизации, поскольку последний является ее кредитором. Работников надлежит уведомлять в срок не позднее чем два месяца до осуществления реорганизации. Данный срок не является нормативно закрепленным;
* Работник, по общему правилу, имеет право заявить отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией непосредственно после ее осуществления. Отказ заявленный до проведения реорганизации может иметь юридическое значение при наличии определенных условий. Работник не вправе заявить отказ от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией с конкретной даты, через какое-то время после реорганизации или отозвать отказ. Однако регулирование данных вопросов может быть осуществлено иным образом на основании локальных нормативных актов работодателя;
* Реорганизация не является основанием для прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работником (в частности, с главным бухгалтером) ввиду смены собственника имущества организации;
* Сочетание реорганизации и изменения организационных и технологических условий труда считаются самостоятельными основаниями для прекращения трудового договора даже в том случае, если проводятся параллельно друг с другом. В случае, если одновременно с реорганизацией проводится процедура сокращения штата (численности) или изменения организационных или технологических условий труда, то работодателю надлежит соблюдать как требования, применимые для процедуры проведения реорганизации, так и требования, применимые для сокращения или изменения организационных (технологических условий труда);
* Трудовое право приемлет конструкцию правопреемства на стороне работодателя. Реорганизованному юридическому лицу переходят как имущественные, так и организационные обязанности юридического лица-правопредшественника;
* При невозможности установить на основании положений передаточного акта юридическое лицо, являющееся работодателем для работников, реорганизованные юридические лица несут солидарную ответственность перед работником, и работник вправе самостоятельно выбирать, какое из юридических лиц будет являться его работодателем;

### Глава 1. Нормативное регулирование реорганизации в Гражданском кодексе РФ и Трудовом кодексе РФ

В рамках данной главы хотелось бы определить основные нормативные положения, которые будут применимы для последующих глав и параграфов данной работы.

Обратимся сначала к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс, ТК РФ). Нормативное регулирование реорганизации в Трудовом кодексе является крайне необширным: фактически, основные положения содержатся в статье 75, которая говорит о том, что реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации и в статье 77, предоставляющей работнику специальное основание для прекращения трудовых отношений с работодателем.

Сам институт реорганизации относится, в первую очередь, к гражданскому (корпоративному) законодательству. Обратимся к Гражданскому кодексу Российской Федерации (далее – Гражданский кодекс, ГК РФ). Статья 57 не определяет точной дефиниции того, что являет собой реорганизация, а перечисляет исключительно виды, в которых она осуществляется. Однако, если обратиться к теоретическим исследованиям правовой природы и проблемам, связанным с реорганизацией, исследователи, разнясь в формулировках, в целом сходятся в том, что реорганизация являет собой прекращение правового или иного положения юридического лица, влекущее возникновение отношений правопреемства юридических лиц, в результате которого происходит одновременное создание одного либо нескольких новых и (или) прекращение одного, либо нескольких прежних (реорганизуемых) юридических лиц.

Согласно п.2 части 57 ГК РФ, реорганизация юридического лица может быть осуществлена в пяти формах: слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования. Кратко обозначим, что являет собой каждая из законодательно закрепленных форм, и каким образом переходят права и обязанности реорганизуемых юридических лиц. В соответствии со статьей 52 ГК РФ, «слиянием обществ признается создание нового общества с передачей ему всех прав и обязанностей двух лиц или нескольких обществ с передачей ему всех прав и обязанностей двух или нескольких обществ и прекращением последних». Схематично: из двух или большего количества обществ (необязательно идентичных друг другу организационно-правовых форм) формируется одно общество. Статья 58 ГК РФ говорит о том, что при слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят ко вновь возникшему.

Далее, присоединение, в соответствии со статьей 53 ГК РФ, «прекращение одного или нескольких обществ с передачей всех прав и обязанностей другому обществу». Упрощенно из n-нного количества обществ разных или одинаковых организационно-правовых форм образуется одно общество. На основании статьи 57 ГК РФ, при присоединении юридического лица к другому юридическому лицу права и обязанности переходят к последнему от присоединенного.

Согласно статье 54 ГК РФ, разделение общества – прекращение общества с передачей всех его прав и обязанностей вновь созданным обществам. Собственно, из одного общества возникло n-ное количество новых обществ как различных, так и одинаковых организационно-правовых форм. При разделении права и обязанности разделяемого переходят к созданным юридическим лицам в соответствии с передаточным актом. Передаточным актом, на основании положений статьи 59 ГК РФ, является документ, содержащий положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников, включая обязательства, оспариваемые сторонами, а также порядок определения правопреемства в связи с изменением вида, состава, стоимости имущества, возникновением, изменением, прекращением прав и обязанностей реорганизуемого юридического лица, которые могут произойти после даты, на которую составлен передаточный акт. Стоит отметить, что передаточный акт – является одним из ключевых документов, возникающих при осуществлении процедуры реорганизации, поскольку судьба обязательств, экономических активов и прочих аспектов деятельности юридического лица определяется именно на основании передаточного акта.

Выделением (статья 55 ГК РФ) признается создание одного или нескольких обществ с передачей ему (им) части прав и обязанностей реорганизуемого общества без прекращения последнего. Таким образом, было одно общество, а в результате выделения стало существовать как это общество, так и n-ное количество выделенных из него. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

Наконец преобразованием общества является преобразование общества в хозяйственное общество другого вида, хозяйственное товарищество или производственный кооператив. При преобразовании юридического лица одной организационно-правовой формы в юридическое лицо другой организационно-правовой формы права и обязанности реорганизованного юридического лица в отношении других лиц не изменяются, за исключением прав и обязанностей в отношении учредителей (участников). Таким образом, математически в результате преобразования новых обществ не образуется.

В Гражданском кодексе описана процедура реорганизации. Однако трудовые отношения между работником и работодателем не регулируются Гражданским кодексом и процедуры, которые предусмотрены для кредиторов юридического лица, не могут быть идентично перенесены на трудовые отношения. Отсутствие специальных указаний и правил в Трудовом кодексе порождает проблемы, которые мы последовательно рассмотрим в работе.

На первый взгляд, применительно к реализации трудовых отношений внутри обществ, самое меньшее влияние оказывает осуществление реорганизации в форме преобразования. В данном случае может происходить изменение экономических моделей осуществления деятельности организации, могут изменяться некоторые специфические особенности, но реального движения сотрудников, экономических активов и иных изменений, по сравнению, с другими формами реорганизации не происходит. Однако такое кажущееся отсутствие проблем, возникающих в отношении трудовых отношений, является мнимым. Например, в соответствии с ч.4 ст.7 Федерального закона от 06.12.2011 №402 – ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее – ФЗ «О бухгалтерском учете») в открытых акционерных обществах (за исключением кредитных организаций – ввиду наличия для последних специальных правил и требований) главный бухгалтер должен отвечать следующим требованиям:

1. иметь высшее образование;
2. иметь стаж работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью не менее трех лет из последних пяти календарных лет, а при отсутствии высшего образования в области бухгалтерского учета и аудита – не менее пяти лет из последних семи календарных лет;
3. не иметь неснятой или непогашенной судимости за преступления в экономической сфере.

Следуя положениям Федерального закона от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее – ФЗ «Об ООО»), к главному бухгалтеру общества с ограниченной ответственностью таких требований не предъявляется. Представим такую ситуацию: общество с ограниченной ответственностью осуществило преобразование в акционерное общество. Лицо, занимавшее в ООО должность главного бухгалтера, не отвечает императивным требованиям, содержащимся в ФЗ «О бухгалтерском учете». Как надлежит поступить работодателю? Представляется, что законодательство предусматривает решение данной ситуации. Пункт 13 части 1 статьи 83 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с возникновением установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом и исключающими возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Ситуация, при которой в результате реорганизации работник перестает отвечать требованиям, предъявляемым специальным законодательством, формально подпадает под содержание п.13 ч.2 статьи 83 ТК РФ, в связи с чем, как бы это, возможно, ни было прискорбно и жестоко по отношению к работнику трудовые отношения с ним должны быть прекращены.

Однако стоит отметить, что столь радикальное развитие событий не является единственным: законодатель в ч.2 ст. 83 ТК РФ, предусматривает следующую гарантию: «Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п.13 части первой ст. 83 ТК РФ допускается если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности». Таким образом, работодатель может перевести работника (в случае, если работник с этим согласится) на другую должность, для которой обязательных требований к квалификации не наличествует, а в том случае, если работник не согласен с такой перспективой – расторгнуть с ним трудовой договор.

Обратимся к еще одной потенциально возможной ситуации, связанной с трудовой деятельностью главного бухгалтера после проведения реорганизации. Юридическое лицо, которое являлось обществом с ограниченной ответственностью осуществило преобразование в акционерное общество. Работодатель, желающий прекратить трудовые отношения с главным бухгалтером решает уволить последнего на основании пункта 4 статьи 81 Трудового кодекса РФ: ввиду смены собственника имущества организации. Правомерно ли будет подобного рода действие?

Кто является собственником имущества организации? В соответствии со статьей 48 Гражданского кодекса РФ, юридическое лицо – это организация, имеющая обособленное имущество и отвечающая им по своим обязательствам, а также которая может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права, нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Учредители юридических лиц – корпоративных организаций имеют в отношении них корпоративные права (право принимать участие в управлении организацией, право участвовать в распределении прибыли и др.). Учредители юридических лиц – государственных и муниципальных унитарных предприятий, а также учреждений обладают вещными правами в отношении имущества (например, правом собственности). Что же следует из этого? Применительно к корпоративным юридическим лицам, собственником имущества организации является само юридическое лицо. Обособленное имущество является имманентным признаком юридического лица. Что происходит при реорганизации? Юридически в результате реорганизации в форме преобразования образуется новое юридическое лицо, новый субъект права. Это новое юридическое лицо, соответственно, становится собственником имущества организации. Таким образом, формально, можно ставить вопрос так, что смена собственника юридически происходит. Однако будет ли юридический факт в виде реорганизации в форме преобразования основанием для прекращения трудового договора с главным бухгалтером? Нам представляется, что ответ в данном случае будет отрицательным: прекращать трудовые отношения с главным бухгалтером ввиду того, что в результате преобразования изменился собственник организации нельзя ввиду нижеизложенного.

Во-первых, в соответствии с пунктом 5 статьи 58 Гражданского кодекса, при преобразовании права и обязанности реорганизованного юридического лица не изменяются. Помимо этого, к отношениям, возникающим при реорганизации в форме преобразования, не применимы правила, которые устанавливают дополнительные гарантии кредиторам юридического лица (необходимость уведомления кредиторов, возможность заявления кредиторами требований к досрочному исполнению и др.). Из этого можно сделать вывод о том, что законодатель не связывает реорганизацию в форме преобразования с реальным изменением положения юридического лица. Законодатель исходит из того, что необходимость уведомления кредиторов о преобразовании отсутствует, поскольку у последних не может возникнуть реального правового интереса оперативно узнать об организационных изменениях их должника.

В том случае, если мы для целей трудового законодательства будем рассматривать реорганизацию в форме преобразования как юридический факт, который позволит нам прекратить трудовые отношения с главным бухгалтером на основании изменения собственника имущества организации, то мы лишим работника гарантии, предоставленной ему Трудовым кодеком, ключевой гарантии: реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров. Как нами было указано выше, законодатель в Трудовом кодексе немногословен в отношении реорганизации, однако эту гарантию он закрепил. Получается, что если мы допустим, что прекращать отношения с бухгалтером при преобразовании юридического лица можно на основании смены собственника организации можно, а с другими работниками – нельзя, то мы и лишим работника гарантии, и допустим в некоторой степени дискриминацию, запрет которой является основным из начал российского трудового законодательства.

Однако справедливо можно заметить, что для определенных должностей работников (главный бухгалтер, руководитель организации, заместители руководителя организации) предусмотрено специальное основание для увольнения, то есть законодатель допустил определенного рода неравенство. Почему же нельзя распространить возможность и на рассматриваемый нами случай? Задумаемся над тем, почему сделаны изъятия для прекращения трудовых отношений именно с этими работниками в случае смены собственника имущества организации. Применяя к данной норме телеологическое толкование, приходим к выводу о том, что работодателю позволено прекратить трудовые отношения в данном случае с основным управленческим составом организации. Разумеется, механизм работает идеально в том случае, если исправны все его элементы, но деятельность указанных лиц оказывает самое непосредственное влияние на юридическое лицо и в данном случае должны быть максимально исключены возможные конфликтные ситуации с руководящим персоналом, ситуации недоверия и тому подобные аспекты. Поэтому в том случае, если меняется собственник имущества организации, и в организации могут иметь место определенные управленческие изменения, у уполномоченных на это лиц должна быть возможность изменить руководящую команду или же отдельных лиц, входящих в нее, для того, чтобы имплементировать нововведения или следовать заданному курсу должным образом. Учитывая тот факт, что собственник имущества фактически (не юридически) при преобразовании не изменяется, мы полагаем, что лишать главного бухгалтера значительной гарантии – противоречит текущему российскому законодательству.

Необходимо отметить, что Верховный Суд РФ в 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» понимает под сменой собственника имущества организации переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества (при переходе в частную собственности), а также в других случаях. Общим для случаев, которые, по мнению Верховного суда РФ, являются сменой собственника имущества организации, является то, что имеет место реальный переход права собственности на имущество от одного лица к другому лицу. При преобразовании подобного, как мы уже упоминали выше, не происходит, фактически собственником имущества остается тот же субъект, что и был. Ввиду этого, полагаем, что ситуация, при которой в результате реорганизации в форме преобразования, работодатель прекращает трудовой договор с главным бухгалтером ввиду основания «смена собственника имущества организации» является нарушением трудового законодательства.

### § 1 Уведомление работника о реорганизации

Для того, чтобы рассмотреть детально проблемы, связанные с необходимостью или же отсутствием необходимости уведомлять работника о предстоящей реорганизации, позволим себе вернуться к общим правилам о реорганизации, закрепленным в Гражданском кодексе. Особенности проведения реорганизации применительно к различным организационно-правовым формам устанавливаются специальным федеральным законодательством, например, Федеральным законом «Об ООО» или Федеральным законом от 26.12.1995 №208 – ФЗ «Об акционерных обществах» и др. В общих чертах рассмотрим общие особенности проведения реорганизации применительно к хозяйственным обществам.

На наш взгляд, стоит выделить следующие ключевые моменты: 1) общество считается реорганизованным (за исключением осуществления реорганизации в форме присоединения) с момента государственной регистрации юридических лиц, создаваемых в результате реорганизации; 2) в случае реорганизации общества в форме присоединения к нему другого общества (обществ) первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) записи о прекращении деятельности реорганизованного общества; 3) реорганизуемые общества с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о начале процедуры реорганизации дважды с периодичностью один раз в месяц помещает в специально установленных средствах массовой информации, в которых опубликовываются данные о государственной регистрации юридических лиц, сообщение о его реорганизации; 4) с 1 сентября 2014 года документом, подтверждающим правопреемство при любой форме реорганизации юридического лица является передаточный акт[[3]](#footnote-3); 5) Если передаточный акт не дает возможности определить правопреемника реорганизованного общества, юридические лица, созданные в результате реорганизации, несут солидарную ответственность по обязательствам реорганизованного общества перед его кредиторами.

На наш взгляд, в этом и заключаются основные моменты, связанные с процессом реорганизации, релевантные для рассмотрения осуществления реорганизации в контексте трудовых правоотношений.

Как уже было нами упомянуто ранее: пунктом 6 статьи 77 ТК РФ предусмотрено основание для расторжения трудового договора «отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения. Как было указано выше, реорганизация не является основанием для прекращения трудового правоотношения с работниками организации. Однако для продолжения работником работы в организации требуется согласие последнего. Данный вывод следует из части 6 статьи 75 ТК РФ, несмотря на то, что приятный уху термин «согласие» работника там не фигурирует. Необходимо ли уведомлять работника о реорганизации, чтобы он мог выразить отказ или согласие после получения этого уведомления? Для рассмотрения данного вопроса обратимся к процессу реорганизации в контексте трудовых отношений. Представим себе, что участники общества с ограниченной ответственностью в рамках очередного общего собрания участников приняли в соответствии с п. 11 статьи 33 федерального закона «Об ООО» решение о реорганизации общества в форме разделения. Принято решение о порядке и об условиях разделения общества, о создании новых обществ и об утверждении передаточного акта, сообщение о реорганизации размещено в средстве массовой информации, в котором опубликовываются данные о государственной регистрации юридических лиц. Возникает вопрос, как надлежит вести себя организации на ниве трудовых отношений с работниками? Трудовой кодекс по этому поводу никаких разъяснений не дает, кроме закрепления обязанности работодателя не прекращать трудовые отношения с работниками ввиду реорганизации и возможности для работника осуществить отказ от продолжения трудовых отношений. Что надлежит делать организации-работодателю, какими нормативными положениями руководствоваться?

Возникает мысль о том, что работники по отношению к организации являются в некотором смысле «кредиторами». Определение термина «кредитор», разумеется, отсутствует в Трудовом кодексе, также оно отсутствует и в ФЗ «Об ООО». Дефиниция термина «кредитор» содержится в Федеральном законе от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – ФЗ «О банкротстве) и звучит следующим образом: кредиторы – лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным обязательствам и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору. Приведенное определение подтверждает наш тезис. В соответствии со статьей 51 ФЗ «Об ООО» и статьей 60 ГК РФ, организация обязана уведомить кредиторов по гражданско-правовым обязательствам о реорганизации, однако об уведомлении работников юридического лица прямых обязанностей не содержится. В чем смысл закрепления указанной обязанности по уведомлению кредиторов? В данном случае обязанность направлена 1) на возможность осуществления кредиторами права потребовать досрочного исполнения обязательства или прекращения обязательства и возмещения убытков; 2) предоставление информации о наименовании, реквизитах и вовсе существовании юридического лица – должника по отношению к кредиторам. Второй тезис не следует непосредственно из текста статей 51 и 60 ФЗ «Об ООО» и ГК РФ соответственно, однако, учитывая положения статьи 54 ГК РФ, в отличие от физического лица, юридическое лицо не обязано уведомлять контрагентов об изменении наименования, места нахождения и адресе юридического лица. Однако мы полагаем, что обязанность по уведомлению кредиторов направлена не только на сообщение кредиторам информации о реорганизации юридического лица в связи с возможностью у них заявить требования о досрочном исполнении обязательства и иных, указанных в законе, а также закрепляет обязанность по информированию кредиторов, в связи с тем, что обладать подобными сведениями о контрагенте – является небезразличным кредитору, например, и в связи с реализацией закрепленного в Конституции права на судебную защиту. Упрощая, кредитору юридически важным является верно указать Ответчика и, таким образом, в случае, если мы считаем, что работник в определенном смысле является кредитором реорганизуемого юридического лица, работодатель обязан уведомлять работников о предстоящей реорганизации.

Однако, в отличие от кредиторов по гражданско-правовым обязательствам, сведения о реорганизации юридического лица которые получают из специального средства массовой информации, например, «Вестник государственной регистрации», работников надлежит уведомлять о реорганизации иным образом. Видится неправильным возлагать на работника риск неознакомления со специфическим (ввиду аудитории читателей) изданием, в котором подлежат опубликованию соответствующие сведения. Несмотря на потенциальное удобство подобного подхода для работодателя оплатой размещения уведомления «убить двух зайцев» все же стоит отметить, что положение сторон в трудовом правоотношении едва ли базируется на принципе равенства сторон, их экономической состоятельности и возможности эффективного осуществления хозяйственной деятельности. Ввиду этого работника – как сторону, объективно нуждающуюся в более «внимательном» отношении в рамках трудового правоотношения надлежит уведомлять персонально. Поскольку мы признаем работников – кредиторами юридического лица, то видится правильным, распространить на них положения, содержащиеся в части 1 статьи 60 ГК РФ. В соответствии с ними, в течение трех рабочих дней после даты принятия решения о реорганизации юридическое лицо обязано в письменной форме уведомить орган ФНС о начале процедуры реорганизации. Далее – реорганизуемое юридическое лицо после внесения в ЕГРЮЛ записи о начале процедуры реорганизации дважды с периодичностью раз в месяц опубликовывает в соответствующем средстве массовой информации о своей реорганизации. Таким образом, описанный выше начальный этап реорганизации осуществляется в течение приблизительно двух месяцев.

Трудовому праву Российской Федерации также знаком срок два месяца, применимый к трудовым отношениям с работниками. Например, в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса, об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомлять работника за два месяца, в соответствии со статьей 180, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работодатель также обязан предупреждать работника за два месяца. Трудовой кодекс, устанавливая в качестве срока два месяца, исходит из того, что это время является разумным сроком для работника с тем, чтобы осмыслить свое положение, определиться с дальнейшими планами и шокирующе быстро не оказаться в ситуации, при которой время на обдумывание дальнейших действий отсутствует. Разумеется, мы не сравниваем ситуацию реорганизации, при которой гарантировано сохранение трудовых отношений с работниками, и ситуацию увольнения работника при ликвидации или при сокращении штата или численности. Указывая на необходимость уведомления работника за двухмесячный срок, мы указываем на то, что именно данный временной промежуток законодатель считает адекватным как с точки зрения гражданского законодательства (уведомление кредиторов с периодичностью дважды в месяц), так и с точки зрения трудового законодательства.

Обратим внимание на следующий момент: как было указано выше – при реорганизации в форме преобразования юридическое лицо не обязано уведомлять о реорганизации своих кредиторов. Означает ли это то, что если юридическое лицо преобразуется, то уведомлять работников не нужно. Мы полагаем, что нет. Как уже было упомянуто: основная цель уведомления кредиторов – возможность досрочного заявления ими своих требований. К работникам организации это правило едва ли применимо: специфика требований, которыми обладает работник к работодателю не предполагает досрочного их исполнения. В связи с этим получается, что уведомление работников носит информационный характер с тем, чтобы работник предполагал, что будет происходить с юридическим лицом, которое является его работодателем, мог подумать о потенциально возможном отказе, если его не будет по тем или иным причинам устраивать факт того, что он работает в ином юридическом лице. Трудовой кодекс, предоставляя работнику возможность отказаться от трудовых отношений в связи с реорганизацией, не проводит различий между тем при какой форме реорганизации можно отказаться от трудовых отношений, а при какой – нет. Соответственно, работник должен обладать сведениями в любом случае, и несмотря на то, что в соответствии с Гражданским кодексом нет необходимости уведомлять кредиторов при реорганизации в форме преобразования, тем не менее, сообщать об этом работникам необходимо. Мы полагаем, что данная обязанность не является каким- либо образом ограничивающей права работодателя или возлагающей на него чрезмерные финансовые затраты. В свою очередь, соблюдение данного правила обеспечивает гарантии, предоставленные работнику Трудовым кодексом.

На наш взгляд, обязанность уведомлять работников в настоящий момент следует из закона (данный вывод следует из совокупного толкования норм Трудового кодекса и Гражданского кодекса). Однако срок уведомления не является однозначно установленным. Нам представляется, что работодателю необходимо уведомлять работников реорганизуемого юридического лица о предстоящей реорганизации за два месяца до начала «активной фазы» и непосредственно после внесения в ЕГРЮЛ записи о начале процедуры реорганизации. Возможно, данный срок может показаться чрезмерно продолжительным. Однако в настоящий момент выбор именно такого срока имеет свою законодательную подоплеку. Представляется, что для того, чтобы работодатель мог применять меньший срок, его точная продолжительность должна быть прямо указана в законе.

Возникает логичный вопрос: что должно происходить, если работодатель не соблюдает срок или вовсе не уведомляет работника о предстоящей реорганизации? Подлежит ли работодатель какой-либо ответственности или данное требование является в большей степени декларативным и его несоблюдение не обеспечено какой-либо санкцией? Мы полагаем, что, поскольку на работодателе лежит обязанность по уведомлению работника, то в случае ее неисполнения работодатель может быть привлечен к ответственности по «классической» для трудового права статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. Поскольку данная норма сконструирована общим образом и отсылает нас к нормам трудового законодательства, то полагаем, что нарушение описываемого правила, также может влечь ответственность по данной статье. Судебная практика по данному поводу выявлена не была, однако мы не исключаем факт того, что на территории Российской Федерации могли иметь место факты привлечения работодателей к ответственности инспекциями по труду.

Каким должно быть уведомление работника о реорганизации? Специальных правил законодательством не установлено. Форма уведомления может быть разработана юридическим лицом самостоятельно. Собственно, такой формой может являться ознакомление работников под расписку с приказом (распоряжением) руководителя нового юридического лица, в котором должны быть указаны факт реорганизации юридического лица, его реквизиты (наименование), а также вменено в обязанность соответствующих представителей администрации ознакомление работника с данным приказом (распоряжением)[[4]](#footnote-4). Момент, который нам кажется основным: уведомление должно иметь место в письменной форме, и работник должен иметь возможность проставить на нем отметку о том, что с уведомлением был ознакомлен.

В связи с уведомлением о реорганизации хотелось бы отметить отдельно еще один момент: уведомление представителей работников. В данном случае, мы не говорим об осуществлении этого уведомления как о законодательно установленной обязанности работодателя. Осуществление подобного уведомления можно расценивать как своеобразное развитие и дополнение права, закрепленного в статье 53 ТК РФ, которое являет собой возможность для представителей работников получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, а также вносить по указанным вопросам в органы управления организацией соответствующих предложений и возможности участия в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. Для того, чтобы реализовать возможность внесения предложений, видится логичным, что представители работников должны обладать информацией о предстоящей реорганизации. Таким образом, представляется, что работодатель может дополнительно уведомить представителей работников о реорганизации, но ставить вопрос о том, что уведомление должно быть, или должно быть в определенный срок, или в случае отсутствия уведомления – работодатель будет привлечен к ответственности – нельзя.

### Глава 2. Реализация работником права на отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией организации.

Обратимся к следующим после уведомления работника о предстоящей реорганизации этапам. Работник, как было уже указано выше, имеет право на отказ от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизаций. Однако порядок осуществления данного права, последствия, связанные с ненадлежащим его осуществлением, законодательно не определены.

Одним из первых вопросов, который возникает в связи с рассуждениями о реализации данного права, является вопрос о том, когда: до или после реорганизации (или как до, так и после) работник вправе заявить отказ. Полагаем, что самым простым случаем является тот, когда работодатель уведомляет работника о реорганизации за 2 месяца до ее окончания. В течение этого срока, в рамках двух месяцев, работник вправе отказаться от продолжения трудовых отношений, однако какое правовое значение будет нести данный отказ, вправе ли работодатель будет уволить работника после внесения изменений в ЕГРЮЛ императивно, более не запрашивая мнения работника, не убеждаясь в том, что отказ – это отказ, и работник не изменил свое решение? На наш взгляд, данная ситуация должна быть урегулирована указанным ниже образом. Прекращение трудовых отношений с работником возможно будет после несения изменений в ЕГРЮЛ. На данный вывод наталкивает формулировка статьи 75 ТК РФ: «в связи с реорганизацией». О моменте начала и завершения последней уже было упомянуто в тексте данной работы, в связи с чем, видится необоснованным предоставлять для работника специальное основание для прекращения трудового договора с работодателем при отсутствии юридического факта реорганизации.

Будет ли иметь юридическое значение отказ работника, предоставленный до реорганизации? Или данный отказ будет иметь значение лишь при определенных условиях?

Нет сомнений, что реорганизация – весьма длительный процесс, в который вовлечены, как уже упоминалось, различные государственные органы, а также коммерческие организации и разного рода фонды. Инициирование процесса и принятие решения участниками общества с ограниченной ответственностью о реорганизации и подача необходимых документов в соответствующий налоговый орган отнюдь не означает, что вероятность внесения изменений в ЕГРЮЛ является стопроцентной. Таким образом, полагаем, что заявление работником отказа от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизаций до ее осуществления не несет правового значения и работодатель не вправе, даже имея на руках письменный отказ работника от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией до ее начала, уволить работника. В случае, если реорганизация все-таки состоялась и работник (заявивший отказ до реорганизации) вышел на работу, осуществляет трудовую функцию и ведет себя так, будто никакого отказа не было, полагаем, что работодатель не вправе учитывать данный работником ранее отказ, для того, чтобы прекратить трудовые отношения с работником. Поскольку действует правило о том, что отказ должен быть заявлен в связи с реорганизацией, которая состоялось, но юридически значимых сообщений от работника в этот момент не поступило. Наоборот, он вышел на работу и продолжает осуществлять свою трудовую функцию.

Рассмотрим другую ситуацию: работник заявил отказ до реорганизации и после ее наступления не вышел на работу. Должен ли работодатель считать, что отказ в данном случае «активируется» и работник выразил желание прекратить трудовые отношения с работодателем, и не вправе расценивать отсутствие работника как прогул, с дисциплинарными последствиями, которые следуют из этого? Мы полагаем, что в данном случае отказ приобретает «условное значение». Если отказ был заявлен (пускай и до реорганизации) и работник подтвердил его своеобразным конклюдентным действием (не пришел на работу), то работодатель обязан воспринять этот отказ именно как отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией и оформить документы об увольнении на этом основании. Данное решение ситуации предлагается таковым по следующим причинам: в любом случае, на наш взгляд, отказаться от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией можно только после ее осуществления. Соответственно, отказ, заявленный ранее этого времени не может до наступления условия «вступить в силу». В случае, когда при наличии данного ранее отказа работник не приходит на работу – подтверждает отказ конклюдентным действием. В случае, когда работник приходит и продолжает работу – отзывает свой отказ действием.

### § 1 **Заявление работником отказа от продолжения работы после проведения окончания реорганизации**

Одним из первых вопросов, который возникает в связи с рассуждениями о реализации права на отказ является вопрос о том, в течение какого срока работник вправе реализовать данное право. Как было указано в главе 1 данной работы моментом начала реорганизации общества с ограниченной ответственностью является принятие общим собранием участников – решения о реорганизации и представление сведений об этом в уполномоченный государственный орган. Моментом окончания реорганизации (за исключением реорганизации в форме присоединения) является дата государственной регистрации юридических лиц, создаваемых в результате реорганизации. Представим себе ситуацию, что реорганизация идет своим чередом, организация осуществляет все необходимые формальности, связанные с государственными органами, банковскими организациями, архивами трудовых и не только трудовых отношений. За два месяца до ее окончания работодатель уведомил работника о предстоящих изменениях, работник подписал соответствующее уведомление, и не делал никаких заявлений об отказе от продолжения трудовых отношений. Реорганизация благополучно завершилась, ЕГРЮЛ пополнился сведениями о вновь образованных юридических лицах, и экономические показатели организаций растут вверх, невзирая на все объективные и субъективные обстоятельства. Проходит, предположим, два или три месяца с этого момента и в отдел кадров на имя руководителя организации начинают поступать заявления от работников, являющие собой желание работников прекратить трудовые отношения с организацией на основании п.6 статьи 77 ТК РФ.

В связи с этой ситуацией возникают следующие вопросы. Возможно ли «обращение» к указанному праву по истечении подобного временного промежутка и в течение, какого времени возможна реализация данного права вообще? Как было указано выше, законодатель не считает необходимым осуществлять регулирование данного вопроса.

В какой срок после окончания реорганизации работник вправе заявить отказ от продолжения работы? Возможные варианты: в тот же день, когда реорганизация считается состоявшейся, в любое время после окончания реорганизации, в течение определенного временного промежутка после реорганизации.

Рассмотрим первый вариант. Работник вправе заявить отказ от продолжения работы только в день, когда реорганизация считается состоявшейся. По истечении этого дня, если работник изъявляет желание прекратить трудовые отношения с работодателем, то прекращения будет осуществляться по другому основанию: по инициативе работника (с применением к нему процедуры, установленной Трудовым кодексом). Необходимо отметить, что законодателем было предусмотрено специальное основание для прекращения трудовых отношений, которое тесно связано с юридическим фактом реорганизации. Временные рамки юридического факта (с момента внесения изменений в ЕГРЮЛ) четко заданы специальным законодательством. Исчисление сроков необходимо осуществлять в соответствии со статьей 14 ТК РФ, которая предполагает, что течение сроков, с которыми Трудовой кодекс связывает возникновение прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. В случае, если работник продолжает работать и не заявляет отказ от продолжения работы, право на его осуществление он утрачивает.

Если мы будем удлинять эти рамки, то в соответствии с текущим регулированием, мы можем спутать два юридических основания, и там, где надлежит применять в качестве основания для увольнения – увольнение по инициативе работника, мы будем применять не соответствующее фактическим обстоятельством основание. В данном случае, подобное применение норм не видится ограничивающим работника в какой-либо степени, поскольку в том случае, если работник был уведомлен работодателем в надлежащий срок, то работник располагал необходимым временем для того, чтобы подумать и определиться со своими дальнейшими действиями. Ситуацию, при которой работодатель не уведомил работника, и работодатель ничего не знал про осуществившуюся в организации реорганизацию мы рассмотрим в данной работе ниже.

Может ли работник заявить о нежелании продолжать трудовые отношения в связи с реорганизацией в любое время после ее окончания? На данный вопрос, мы хотели бы заявить решительное – нет. По поводу срока, в течение которого может быть заявлен отказ, дискуссии видятся обоснованными ввиду отсутствия точного регулирования. Однако заявление отказа в любое время видится противоречащим имеющемуся законодательному регулированию. На наш взгляд, не совсем корректно читать и толковать закон (по крайней мере стараться это делать) так, чтобы оставалась двусмысленность и пространство для маневра или злоупотребления. Как мы уже писали выше, в том случае, если мы допустим возможность для работника отказываться от продолжения работы по причине реорганизации в любое удобное для него время, то мы можем серьезно ущемить права работодателя в части того, что при подмене двух оснований прекращения трудовых отношений, последний окажется в ситуации, при которой у него не будет времени для того, чтобы подыскать и заменить работника. Данную гарантию предоставляет часть 1 статьи 80 Трудового кодекса, в соответствии с которой работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Смысл этой нормы заключается не только в том, чтобы в целях поддержания стабильности трудовых отношений у работника было время передумать и отозвать свое заявление об увольнении, а также для того, чтобы уход работника не поверг работодателя в состояние коллапса и у него было время найти нового сотрудника или иным образом обеспечить замену. Поэтому, представляется, что мы не должны допускать ситуацию, при которой работник может отказаться от продолжения работы в любой момент после реорганизации.

Наконец, третий вариант – работник вправе отказаться в течение определенного промежутка времени после реорганизации. Против такого варианта сложно сказать что-то против. Однако в настоящий момент, законодательно установленный срок отсутствует. Если законом не предусмотрен конкретный срок, то это значит, что для его применения необходимо самостоятельно подбирать срок, искать и применять аналогию, соотносить схожесть отношений (необходимое условие для применения аналогии закона). Представляется, что в отсутствие легально закрепленного временного промежутка, подобные упражнения будут являться лишними, и это будет являться не ленью исследователя или правоприменителя, а нормальным положением вещей. Гарантия работнику предоставлена (в виде уведомления работника о реорганизации за определенный срок), «ответственность» в случае не реализации предоставленных гарантий возможностей в установленный срок (сразу после реорганизации) перекладывается на работника.

Как мы помним, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса, в качестве одного из прав работодателя закреплено право принятия локальных нормативных актов. Исходя из статьи 8 ТК РФ, нормы локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае, если локальный нормативный акт содержит такие положения, то данные положения не могут применяться к работнику. Может ли работодатель установить локальным нормативным актом срок, в течение которого работником может быть заявлен отказ от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией? Нам представляется, что может. Если мы рассматриваем в качестве текущего регулирования то, что отказ должен быть заявлен работником непосредственно сразу после реорганизации, то увеличение работодателем этого срока, например, до одной недели после реорганизации, не может нарушать права работника или ущемлять его по сравнению с текущим регулированием, равно как и установление более длительного срока по усмотрению работодателя.

Выше мы рассматривали почти идеальную ситуацию, при которой работодатель педантично исполнил свою обязанность по уведомлению работника в двухмесячный срок. Однако как влияет на срок возможности заявления работником отказа от продолжения работы в том случае, если работодатель либо несвоевременно уведомил работника о реорганизации, либо вовсе не уведомил, и работнику ничего не было известно про то, что в отношении юридического статуса его работодателя происходят некоторые изменения?

Рассмотрим первую ситуацию: работодатель не уведомил работника о реорганизации в двухмесячный срок и уведомил позже, например, за месяц до окончания реорганизации. Выше мы писали о том, что подобное нарушение может влечь для работодателя ответственность по статье 5.27 КоАП РФ, однако в данном случае, нас интересует не публичная ответственность юридического лица, а влияние оплошности работодателя на права работника. Поскольку в отношении данного вопроса отсутствуют конкретные правовые нормы, обратимся к поиску. В данной работе мы пришли к выводу о том, что работники являются кредиторами юридического лица. Что происходит в том случае, если юридическое лицо не уведомляет своих кредиторов по возникшим обязательствам? Проверяет ли какой-либо субъект исполнение этой обязанности прежде чем признавать реорганизацию состоявшейся? Как мы указывали в одном из разделов данной работы, сведения о реорганизации указываются в средстве массовой информации. В соответствии со статьей 14.1 Федерального закона от 08.08.2011 №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц», в перечне документов, которые вправе требовать регистрирующий орган при регистрации юридического лица, создаваемого в результате реорганизации, не содержится указания на предоставление копии страницы «Вестника государственной регистрации» или указания номера страницы данного издания. О том, что юридическое лицо формально исполнило свою обязанность по уведомлению кредиторов, регистрирующему органу подтверждает это заявитель путем указания в заявлении по установленной Правительством Российской Федерации формы, двух дат опубликования сведений о реорганизации. Таким образом, известно ли было кредиторам о реорганизации или нет – зависит от того, мониторят ли последние средства массовой информации или нет.

Как мы уже писали в данной работе, работников необходимо уведомлять письменно, поскольку они не являются профессиональными субъектами хозяйственной деятельности и возлагать на данных лиц риск ознакомления с весьма специфическим средством массовой информации не видится справедливым. Как указано выше, ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц» не накладывает на юридическое лицо обязанности предоставлять в регистрирующий орган подтверждение письменного уведомления кредиторов, Гражданский кодекс вовсе говорит только о публичном уведомлении в средстве массовой информации. В связи с этим, ситуация, при которой отсутствие уведомления работника послужит причиной отмены решения регистрирующего органа в регистрации новых юридических лиц, представляется практически невозможной. Однако, что делать работнику в случае, если работодатель не предоставил ему возможности быть уведомленным о реорганизации в двухмесячный срок? Представляется, что в этом случае, право работника заявить отказ от продолжения трудовой деятельности увеличивается пропорционально тому времени, на которое работодатель сократил несвоевременным уведомлением двухмесячный срок. С учетом того, что данный срок вполне может длиться уже после внесения изменений о юридическом лице в ЕГРЮЛ (реорганизации), а работник все еще будет иметь право решать для себя вопрос о дальнейшем продолжении трудовых отношений с данным работодателем. Нам представляется, что такое решение вопроса могло бы компенсировать работнику отсутствие у него времени и возможности решить вопрос о наличии желания/необходимости/целесообразности продолжать трудовые отношения в реорганизованной организации, которое отсутствовало у него ввиду неисполнения работодателем обязанности по его уведомлению.

Обратимся ко второй ситуации: работодатель не уведомил работника, реорганизация совершилась, работнику ничего неизвестно о реорганизации, однако по истечении n-ного периода времени работник узнает о ней. Имеет ли в данном случае работник право отказаться от продолжения работы и, если имеет, то в каком порядке? Видится несправедливым лишать работника гарантий, которые могли бы у него быть в том случае, если бы работодатель надлежащим образом исполнил свою обязанность. В данном случае, представляется, что работник вправе заявить отказ от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией после того, как ему станет известно о том, что реорганизация произошла (оставим за рамками исследования, каким образом это произошло, как это было зафиксировано и каким образом работник будет подтверждать факт своей информированности при возникновении на то необходимости). Проведем условную аналогию с началом течения срока исковой давности: течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Должен ли работодатель будет предоставить работнику два месяца (которых у него не было изначально) для того, чтобы осмыслить для себя возможность дальнейшего продолжения трудовых отношений? Представляется, что нет формальных оснований лишать его этой возможности только потому что реорганизация уже состоялась. К сожалению, подкрепить законодательными положениями предоставление указанных сроков для работников в описанных выше двух ситуациях не видится возможным. Ввиду этого потенциальную возможность предоставления и включения в Трудовой кодекс мы обосновываем принципом справедливости и баланса интересов работника и работодателя.

**Указание работником конкретной даты прекращения трудовых отношений при отказе от продолжения работы в связи с реорганизацией**

Мы хотели бы отдельно осветить проблему, связанную с тем, может ли работник, принимая решение об отказе от продолжения работы в связи с реорганизацией указать конкретную дату, с которой он хотел бы прекратить трудовые отношения? В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса, работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели. Законодателем установлен минимальный срок предупреждения работодателя, и работник вправе указать более длительный срок, по истечении которого он хотел бы прекратить трудовые отношения с работодателем. Кроме того, до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любой момент отозвать свое заявление. Можем ли мы на ситуацию прекращения трудовых отношений в связи с отказом работника ввиду реорганизации распространить идентичные правила, в соответствии с которыми работник может указать конкретную дату увольнения и отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении. Законодателем данная ситуация никак не урегулирована. В отличие от ситуации, при которой увольнение работника происходит по инициативе работника (по собственному желанию) отсутствует минимальный срок, который работник должен отработать, прежде чем действие трудового договора будет прекращено. Представляется, что законодательное распространение на данные отношения норм, аналогичных правилам прекращения трудовых отношений, будет являться чрезмерным и смешивающим два основания для прекращения трудовых отношений. Таким образом, в качестве «базового регулирования» мы предлагаем пользоваться имеющимися правилами: работник не может указать желаемую дату прекращения трудовых отношений. В соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса, днем прекращения трудового договора будет являться последний день работы работника (день, в который работником был заявлен отказ в связи с реорганизацией). А в отношении отзыва отказа – работник не имеет законодательно закрепленного права осуществить отзыв. Однако, законодатель оставляет возможность за работодателем урегулировать данный вопрос более мягко в локальных нормативных актах. Представляется, что урегулирование данных вопросов работодателем наиболее адекватно может восполнить и отразить возможные пробелы законодательного регулирования, которые необходимы непосредственным правоприменителям.

### Глава 3. Влияние различных форм реорганизации на трудовые отношения с работниками

### §1 Разделение и выделение юридического лица в контексте трудовых отношений

Как уже было описано в главе 1 данной работы, в результате реорганизации в форме выделения или разделения из одного юридического лица получается несколько юридических лиц (упрощенно). При разделении и выделении права и обязанности к юридическим лицам переходят в соответствии с передаточным актом. Что отражается в передаточном акте в связи с трудовыми отношениями? Обратимся к части дефиниции, отраженной в Гражданском кодексе: передаточный акт содержит положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников. Нами уже неоднократно упоминалось, что работники являются кредиторами реорганизуемого юридического лица, а обязанности по выплате работникам заработной платы являются имущественными обязательствами юридического лица. Следовательно, обязательства по выплате заработной плате конкретным работникам, должны быть отражены в передаточном акте.

Однако представим себе ситуацию, при которой передаточный акт был составлен некорректно и из него нельзя сделать вывод о том, какая организация является должником по денежному обязательству по выплате заработной плате группе работников и работодателем для работников. Как надлежит решить эту ситуацию, с кем из юридических лиц состоят работники в трудовых отношениях? В Трудовом кодексе ответ на данный вопрос, к сожалению, не содержится. Обратимся к нормам гражданского законодательства, которое регулирует права кредиторов юридического лица.

В соответствии с пунктом 5 статьи 60 Гражданского кодекса, в том случае, если передаточный акт не позволяет определить правопреемника по обязательству юридического лица, реорганизованное юридическое лицо и созданные в результате реорганизации юридические лица несут солидарную ответственность по такому обязательству. Как данное положение может влиять на решение нашего вопроса? Разумеется, обязательство перед работником по выплате заработной платы явно не носит характер такого обязательства, которое может быть исполнено разово (т.е.: должник определил обязанное лицо, заявил к нему имущественные требования, обязательство между кредиторов и должником прекращено исполнением). Однако, по нашему мнению, обязательство работодателя перед работником в данном случае вполне может считаться солидарным обязательством, для которого свойственна неделимость[[5]](#footnote-5). При наличии солидарного обязательства кредитор вправе самостоятельно выбрать должника, который будет обязан исполнить перед ним обязательство. Как это возможно реализовать применительно к трудовым отношениям? Мы можем предложить следующий вариант: работник, в отношении которого не представляется иными объективными способами установить его работодателя, вправе самостоятельно выбрать, кто из реорганизованных юридических лиц будет являться его работодателем.

### §2 Присоединение или слияние в контексте трудовых отношений

В результате присоединения или слияния, как нами уже было упомянуто, из n-нного количества юридических лиц образуется одно юридическое лицо. В первой главе настоящей работы мы рассматривали возможность применения основания для увольнения «в связи со сменой собственника имущества организации» для главного бухгалтера в контексте реорганизации в форме преобразования и пришли к выводу, что данное основание не будет применимо в данной ситуации. Можем ли мы применить данное основание в случае осуществления реорганизации в форме слияния или присоединения? Происходит ли изменение собственника имущества организации в данном случае? Представляется, что в данном случае юридически больше оснований говорить об изменении собственника, которое может влечь необходимость прекращать трудовые отношения с главным бухгалтером реорганизованного юридического лица, чем при преобразовании. Мы уже упоминали, что собственником имущества организации является само юридическое лицо и фактически, когда одна (или несколько) организаций присоединяется к другой, или когда несколько организаций сливаются в одну, то может произойти ситуация, при которой в организации окажутся два главных бухгалтера. Совершенно очевидно (равно как и следует из законодательства), что двух главных бухгалтеров одновременно в организации быть не может. Как быть работодателю, реорганизованному юридическому лицу в такой ситуации и каким образом продолжать взаимоотношения с работниками?

Трудовой кодекс не предусматривает специальных оснований для увольнения в данной ситуации. Наоборот, как мы помним, говорит о том, что реорганизация не является основанием для прекращения трудовых отношений с работниками. Но, тем не менее, ситуации, при которой у работодателя два главных бухгалтера быть не может. Как правильно решить эту ситуацию?

Увольнение главного бухгалтера на основании смены собственника имущества организации. В данной работе мы уже описывали, что может формально при реорганизации можно ставить вопрос о том, что юридически происходит смена собственника имущества организации. Кроме того, как указывал Верховный Суд РФ, должен иметь место реальный переход права собственности на имущество. Применительно к реорганизации в форме присоединения или слияния, нам представляется, что он вполне будет иметь место (в отличие от реорганизации в форме преобразования). Имущество присоединенного юридического лица окажется у того юридического лица, к которому было осуществлено присоединение, или же, в случае слияния: имущество нескольких юридических лиц сформирует имущественную базу нового юридического лица, возникшего в результате слияния. Если мы допускаем факт смены собственника имущества организации, то вправе ли мы применить к главному бухгалтеру специальное основание для прекращения трудового договора? Представляется, что ответ все-таки отрицательный. По нашему мнению, работодатель не вправе прекращать трудовые отношения с работником по данному основанию, поскольку Трудовым кодексом предусмотрена специальная гарантия о том, что реорганизация не может являться поводом для прекращения трудовых отношений с работниками. Поэтому работодателю необходимо иным образом решать вопрос о том, каким образом устранять ситуацию, при которой в организации может фактически оказаться два главных бухгалтера.

Можно ли применить в данном случае процедуру статьи 74 Трудового кодекса, которая предполагает изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, по инициативе работодателя? Ответ точный – нельзя, поскольку данная статья предполагает, что трудовая функция работника остается неизменной.

Вариант, который, наверное, одним из первых приходит в голову исследователя: прекращение трудовых отношений с работником на основании сокращения штата или численности работников организации. Применима ли данная процедура к нашей ситуации?

Вспомним, каким образом работодатель принимает решение о сокращении штата или численности работников организации. Законодательство не разъясняет понятия «сокращение штата» и «сокращение численности». Однако практикой были выработано следующее понимание данных терминов: сокращение штата – исключение из штатного расписания определенных должностей, сокращение численности – уменьшение количества штатных единиц по определенной должности. Применимы ли к рассматриваемой нами ситуации эти процедуры? Исключение из штатного расписания определенных должностей. Едва ли можно себе представить организацию, у которой в штатном расписании наличествуют две должности: главный бухгалтер. Получается, что формально мы не может применить процедуру сокрашения штата, поскольку мы не будем исключать из штатного расписания должность «главный бухгалтер». Уменьшение количества штатных единиц по определенной должности: данная ситуация также видится неприменимой, поскольку применительно к главному бухгалтеру у нас может быть одна должность – одна штатная единица. Для того, чтобы была применима одна из этих процедур указанные должности или штатные единицы по должности должны быть уже в штатном расписании. Если мы будет говорить о решении данного вопроса после реорганизации, то на основании текущего законодательства, юридическому лицу придется сначала искусственно увеличивать штатное расписание (причем в противоречие, в частности, ФЗ «О бухгалтерском учете», поскольку он предусматривает то, что главный бухгалтер в организации может быть только один), а затем его сокращать. Кроме того сразу же возникнут сопутствующие вопросы: два работника на одной должности, как выбрать между ними, у кого есть преимущественное право, в отношении кого есть запрет на увольнении. Вполне может оказаться, что сокращению будет подлежать главный бухгалтер того юридического лица, к которому осуществлялось присоединение. На наш взгляд, данная конструкция является весьма своеобразной и практически малопригодной.

Как надлежит действовать в данной ситуации? Полагаем, что дабы не оказаться в подобной ситуации, о сокращении штата необходимо после принятия решения о реорганизации задуматься той организации, которая будет присоединяться (в случае присоединения) и инициировать процедуру сокращения штата в связи с реорганизацией таким образом, чтобы она была завершена к моменту реорганизации[[6]](#footnote-6). В случае, если происходит слияние, то вопрос о том, в каких юридических лицах будет осуществляться сокращение штата, дабы после завершения реорганизации не возникла ситуация, при которой в организации несколько главных бухгалтеров, должен решаться на уровне юридических лиц. Напоминаем, что при слиянии права и обязанности каждого из юридических лиц переходят к вновь возникшему и законодательного требования о составлении передаточного акта нет. При возникновении ситуации, в которой юридические лица не договорились и сокращение к моменту реорганизации не было произведено, мы полагаем, что необходимо пользоваться процедурой увеличения штатного расписания и последующего его сокращения ввиду того, что подобная процедура сокращения обеспечивает гарантии работнику и не является для него основание для увольнения, не предусматривающим никаких гарантий. Однако представляется, что поскольку подобные случае потенциально возможны, законодателю надлежит предусмотреть специальное регулирование этого вопроса путем, возможно, введения нового основания для увольнения работника (однако с предоставлением гарантий работнику) или же расширения статьи 74, которая предусматривает изменение условий трудового договора по инициативе работодателя.

### Глава 4. Реорганизация и иные изменения в трудовых отношениях между работником и работодателем

### §1 Реорганизация и одновременное изменение технологического процесса в организации

В данном параграфе хотелось бы рассмотреть следующую ситуацию: участники хозяйственного общества приняли решение о реорганизации и одновременном изменении технологического процесса, которое, по замыслу, должно завершиться одновременно с процессом реорганизации. Какие в данном случае правила надлежит соблюдать работодателю?

В данной ситуации у нас существуют два юридически значимых факта: 1) реорганизация 2) изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Следует ли их рассматривать в совокупности друг с другом или отдельно?

Обратимся к тексту статьи 74 Трудового кодекса РФ, которая говорит о том, что в случае наличия причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, при которых определенные сторонами условия трудового договора не могут быть оставлены в их текущем состоянии, допускается их изменение по инициативе работодателя (за исключением трудовой функции работника). Данная статья предоставляет исключение из общего правила, при котором изменения в трудовой договор осуществляются по соглашению сторон трудового договора. Однако и в этом случае работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до грядущих изменений. Стоит отметить, что, разумеется, работник вправе отказаться от продолжения работы на таких условиях, и работодатель, в случае несогласия, обязан предложить работнику имеющиеся у него вакантные должности. Но статья 74 Трудового кодекса РФ буквально говорит о том случае, когда изменение организационных или технологических условий труда происходит у одного работодателя. А при реорганизации, например, в форме выделения, образуется еще одно, новое юридическое лицо. Или же, при реорганизации, в форме преобразования меняется организационно-правовая форма юридического лица – означает ли это, что организационные или технологические условия труда не изменяются, а являются изначально заданными для нового юридического лица. Необходимо ли уведомлять работников об изменении условий труда со всеми вытекающими из этого возможностями отказа и необходимостью предлагать другие должности? Или достаточно уведомить о реорганизации, и таким образом работодателем будут исполнены все возложенные на него обязанности?

Рассмотрим первый аспект данного вопроса: будут ли являться условия труда для вновь возникающего работодателя (при реорганизации в форме выделения) или для юридического лица с измененной организационно-правовой формой «измененными»? Мы полагаем, что да, будут. Как уже упоминалось в первом параграфе данной работы: при реорганизации, в результате которой образуются новые (-ое) юридические лица к ним переходят права и обязанности юридического лица (лиц) существовавших ранее, при реорганизации, в результате которой из нескольких юридических лиц, наоборот получается одно юридическое лицо – все права и обязанности переходят к нему. В случае реорганизации при которой количество юридических лиц в ЕГРЮЛ не увеличивается, существующие права и обязанности юридического лица до преобразования и после преобразования не изменяются. Таким образом, мы полагаем, что любые изменения, затрагивающие трудовые отношения, начавшиеся в юридическом лице до реорганизации, будут релевантны и к вновь возникшему, поскольку последнее, в зависимости от вида реорганизации, является либо полным правопреемником, либо правопреемником в части, предусмотренной передаточным актом, который, как также упоминалось, является обязательным элементом отдельных видов реорганизации. Поэтому, в случае, если вместе с реорганизацией у работодателя происходят изменения, связанные с организационными или технологическими условиями труда – работодателю надлежит уведомлять работников, в соответствии с правилами статьи 74 Трудового кодекса РФ. Если работники будут не согласны продолжать трудовые отношения на изменившихся условиях и предложенные вакантные должности не будут удовлетворять их желаниям и потребностям, то тогда трудовой договор надлежит расторгнуть в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Хотелось бы обратить внимание на то, что указанное основание является отдельным и именно в соответствии с формулировкой данного основания в Трудовом кодексе РФ у работника должна быть внесена запись в трудовую книжку.

Что касается параллельного проведения реорганизации, то наша позиция по данному вопросу остается неизменной в рамках работы. Работодателю необходимо уведомить работников и о факте грядущей реорганизации, поскольку последняя является самостоятельным юридическим фактом для прекращения трудовых правоотношений, и об изменении организационных или технологических условий труд, в том случае, если таковые будут иметь место. И в случае, если кто-либо из работников решит прекратить трудовые отношения с работодателем, соответственно, должен прямым волеизъявлением определить причину, в соответствии с которой планирует прекратить трудовые правоотношения.

### §2 Реорганизация и сокращение штата (численности) в связи с реорганизацией

Сочетание реорганизации и сокращения штата (численности) уже было затронуто в настоящей работе в контексте того, как работодателю не допустить ситуацию, при которой в результате реорганизации в некоторых формах у него могут оказаться два главных бухгалтера. Однако ситуация с удвоением руководящих должностей является в определенной степени частной по отношению к ситуации, при которой экономически работодатель желает произвести и реорганизацию юридического лица, и уменьшение количества работников. Вопросы, которые возникают в связи с этим: можно ли осуществлять сокращение численности или штата в связи с реорганизацией и, если можно, то когда начинают действовать сроки предупреждения об увольнении по сокращению: до или после реорганизации?

При ответе на первый вопрос мы не будем противоречить написанному ранее и выводам, которые уже были сделаны. Законодатель не накладывает на работодателя ограничений в отношении проведения сокращения численности или штата как в связи, так и не в связи с реорганизацией. И подобное положение дел видится логичным, поскольку реорганизация, как правило, это юридическое изменение, направленное в угоду экономическим данностям, соответственно ситуация, при которой юридическое лицо вынуждено уменьшить штат вполне реальна, и нет ограничений (кроме установленных трудовым законодательством ограничений на увольнение в связи с сокращением штата определенных категорий работников) для осуществления работодателем этой возможности.

Как мы помним, в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Возможна ли, на основании действующего законодательного регулирования, ситуация, при которой работодатель уведомил работника о предстоящем сокращении штата в связи с реорганизацией за два месяца до предполагаемой даты реорганизации, а через два месяца работник был уволен, однако реорганизация завершиться не успела? Представляется, что такая ситуация возможна. Из норм Трудового кодекса, посвященных реорганизации, не следует, что работодатель обязан обосновать принятое решение о сокращении. Однако мы полагаем, что это не означает того, что такое решение может быть произвольным. К примеру, Верховный Суд РФ указал[[7]](#footnote-7), что работодатель не вправе произвольно изменять штатное расписание и увольнять работников. И суд вправе проверить обоснованность принятого работодателем решения о сокращении штата работников. Работодатель, в свою очередь, обязан представить доказательства, подтверждающие, что сокращение работников произошло в силу определенных причин: организационных, экономических или технологических. Верховный Суд Республики Башкортостан, к примеру, указывает, что, действительно, работодатель вправе под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, т.е. производить организационно-структурные изменения – мероприятия по сокращению штата и численности штата. При этом работодатель обязан подтвердить наличие законного основания (указать причины) проведения таких мероприятий, а в суд он должен представить доказательства в обоснование проведения организационно-структурных изменений[[8]](#footnote-8). Между тем довольно распространена другая позиция о том, что принятие решения об изменении структуры организации, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения[[9]](#footnote-9). Так или иначе, полагаем, что в случае, если работодателем инициировано сокращение штата (численности) работников в связи с реорганизацией, то факт уведомления регистрирующего органа (об этой обязанности нами уже было упомянуто в данной работе) будет являться подтверждением его намерений и актуальности проводимых изменений. Поэтому факт того, что сокращение штата (численности) «в связи с реорганизацией» произойдет ранее, чем дата реорганизации, не представляется нам противоречащим текущему законодательному регулированию.

Рассмотрим другую ситуацию, работодатель уведомил работников о предстоящем сокращении за два месяца до даты предполагаемого уведомления, но реорганизация завершилась раньше, чем истекли эти два месяца. Влечет ли это за собой необходимость аннулировать тот срок, который уже прошел с момента уведомления работников о предстоящем сокращении штата (численности) и уведомлять их заново, поскольку, например, при реорганизации в форме присоединения, о предстоящем сокращении их формально уведомляло другое юридическое лицо, которое в настоящий момент уже не является их работодателем.

Нам представляется, что решение данного вопроса лежит через такую категорию как «правопреемство в трудовых правоотношениях». В науке трудового права вопрос о правопреемстве обсуждается весьма нечасто. Необходимо отметить, что в Трудовом кодексе не содержится дефиниции правопреемства в сфере трудовых отношений. В юридической литературе присутствуют различные взгляды на правовое естество данного явления, однако нам представляется наиболее корректным определение правопреемства как юридического понятия, обозначающего изменение субъектного состава правоотношения, при котором в порядке производного приобретения субъективных прав и (или) юридических обязанностей происходит их переход от одного лица (правообладателя) к другому (правопреемнику). При правопреемстве происходит изменение субъекта (одной из сторон) правоотношения, что влечет за собой изменение (но не прекращение) всего правоотношения[[10]](#footnote-10).

В теории считается, что правопреемство в трудовых отношениях реально и адекватно только на стороне работодателя. Это видится логичным, поскольку изменение такого субъекта трудового правоотношения как работник видится едва ли возможным. Как писал Л. Таль, «рабочая сила человека составляет неотделимую часть его личности, следовательно, нечто строго индивидуальное. Отсюда логически вытекает… что от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение; поэтому замена данной рабочей силы другой недопустима без соглашения нанимателя[[11]](#footnote-11)

Текущее трудовое законодательство также исходит из требования о необходимости личного выполнения работником его трудовой функции и не предполагает возможности замены данного лица. Например, статья 15 Трудового кодекса, закрепляя дефиницию трудовых отношений, подчеркивает, что трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Представляется, что возможность существования правопреемства в трудовых отношениях на стороне работодателя не может вызывать сомнений. Текст Трудового кодекса в части того, что реорганизация организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации подтверждает данный вывод. Несмотря на то, что юридически субъект, являющийся работодателем, может измениться, тем не менее, субъекты возникшие в результате реорганизации являются обязанными по обязательствам юридического лица-работодателя перед работниками. Возникает вопрос, все ли обязанности переходят к новому работодателю или, например, переходят только имущественные обязанности (по выплате заработной платы), а организационные обязанности (как в ситуации со сроком уведомления о сокращении) не переходят?

Нам представляется, что в трудовых отношениях будеть иметь место универсальное правопреемство. Например, в случае, если юридическое лицо до реорганизации совершило административное правонарушение, то в соответствии со статьей 2.10 КоАП РФ, при слиянии нескольких юридических лиц к административной ответственности будет привлечено вновь возникшее юридическое лицо, при присоединении – будет привлечено присоединившее юридическое лицо, при разделении – то юридическое лицо, к которому согласно передаточному акту перешли обязанности по заключенным сделкам или имуществу, в связи с которыми было совершено административное правонарушение, при преобразовании – вновь возникшее юридическое лицо. Помимо имущественных обязанностей к работодателю также будут переходить, на наш взгляд, упоминавшиеся организационные обязанности. Такой вывод следует из того, что их переход будет являться логичным продолжением исполнения имущественных обязанностей, соответствуют концепции полного перехода прав и обязанностей в связи с реорганизацией и являются непротиворечащими естеству трудовых отношений, и фрагментарного регулирования реорганизации, закрепленного в Трудовом кодексе.

Возвращаясь к вопросу о том, будет ли аннулирован срок, который прошел после предупреждения работников о предстоящей реорганизации, в связи с тем, что реорганизация наступила раньше истечения срока. Наш ответ на данный вопрос – нет, срок продолжает свое течение уже в реорганизованном юридическом лице. Данный вывод следует из того, что мы допускаем переход организационных обязанностей ко вновь возникшему работодателю в рамках правопреемства в трудовых отношениях. Таким образом, возвращаясь к вопросу о том, когда начинают действовать сроки предупреждения работников об увольнении в связи с сокращением, наш ответ – как до реорганизации, так и продолжают действовать после того, как реорганизация завершилась.

### §3 Реорганизация и восстановление незаконно уволенного сотрудника

Некоторые проблемы практического свойства могут возникнуть, например, при рассмотрении спора о восстановлении уволенного сотрудника на работе. Исходя из ч.1 ст.394 ТК РФ, в случае если увольнение было признано незаконным, то работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. В решении о восстановлении на работе указываются: наименование организации, специальность (должность) работника, а также все существенные условия труда, в которых ранее выполнялась трудовая функция. Непосредственно трудоустройство уволенного работника в другую организацию не является компетенцией суда. Из данного правила, однако, есть исключение, касающееся реорганизации организации, где работал уволенный сотрудник. В подобных случаях правопреемство переходит к реорганизованной организации, поэтому суд восстанавливает уволенного работника в новую организацию[[12]](#footnote-12).

Восстановление работника в организации, реорганизация которой произведена в форме слияния и присоединения, а также преобразования, представляется менее сложной, поскольку в этих случаях образуется новое юридическое лицо, в штат которой переводятся работники, должности которых входили в штатную структуру ранее существовавших. Организация-правопреемник будет обязана восстановить незаконно уволенного работника, например, путем включения в штатное расписание новой штатной единицы (в том случае, если после реорганизации штатная единица перестала существовать), либо расторгнув трудовой договор с работником, занимающим на момент восстановления незаконно уволенного работника его должность (исходя из положений статьи 83 Трудового кодекса).

Большую сложность, на наш взгляд, вызывает восстановление работника в организации, реорганизация которой произошла в форме выделения или разделения. В какое из юридических лиц-работодателей должен быть восстановлен работник по решению суда? Наверное, логично предположить, что данное решение должно приниматься судом на основании исследования соответствующего передаточного акта и распределения штатной численности ранее существовавшей организации между вновь образованными. В данной работе мы уже рассматривали вопрос о том, а как быть, если из передаточного акта не следует, к какой организации будет относиться работник, если ни из каких документов не следует его потенциальная принадлежность. Как же быть суду в этом случае, куда надлежит восстанавливать работника? Представляется, что в этом случае ответ будет таким же, как и применительно к работнику, с которым трудовые отношения не прекращались – два юридических лица несут солидарную ответственность перед работником и последний вправе самостоятельно определить, у какого работодателя ему видится более благоприятным осуществлять свою трудовую деятельность.

Помимо вынесения судом корректного решения о восстановлении, существуют вероятность возникновения проблем на стадии исполнения судебного решения. В соответствии со статьей 396 Трудового кодекса, решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. В противном случае, орган, принявший решение может вынести определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке. Однако это отнюдь не означает, что на практике невозможен случай несогласия руководителя одной из вновь образованных организаций с решением о восстановлении работника именно в этой организации и отказа от его исполнения, несмотря на вероятность применения к нему вышеуказанной санкции.

Схожие проблемы могут возникнуть при исполнении решения суда о взыскании сумм не выплаченной работнику заработной платы с «разделенной организации». В соответствии с ч.2 статьи 12 Конвенции Международной организации труда №95 «Относительно защиты заработной платы» (принятой в Женеве 01.07.1949 и ратифицированной Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961), когда истекает срок трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся трудящемуся, должен быть произведен в соответствии с национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа в разумный срок с учетом условий контракта. Исходя из норм Трудового кодекса, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Согласно статье 140 Трудового кодекса, при прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Однако если по тем или иным причинам причитающаяся работнику сумма заработной платы не была выплачена до реорганизации, то, как и в случае с восстановлением работника на работе в организации после реорганизации может возникнуть следующий вопрос: к какому из вновь образованных юридических лиц обращаться с требованиями о выплате заработной платы? Полагаем, что данное решение также должно приниматься судом на основании положений передаточного акта, а в том случае, если из положений передаточного акта нельзя сделать вывод о том, какое из юридических лиц является должником по данному денежному обязательству перед работником – юридические лица будут нести солидарную ответственность.

### §4. Оформление реорганизации в трудовых договорах с работниками

В данной работе мы обсуждали как практические, так и теоретические аспекты влияния реорганизации на трудовые отношения. Считаем необходимым обратить внимание также на сугубо практический аспект, связанный с оформлением трудовых договоров с работниками ввиду реорганизации.

Как надлежит оформлять изменение работодателя в трудовых договорах и трудовых книжках работников? В соответствии со статьей 72.1 Трудового кодекса, перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Перевод допускается только с письменного согласия работника. Ситуация, которая происходит при реорганизации, не подпадает под определение перевода. Кроме того, как мы помним, отсутствует законодательно закрепленная необходимость испрашивать у работника письменное согласие на продолжение трудовых отношений в связи с реорганизацией. Как поступить работодателю и оформить изменения в трудовом договоре при реорганизации?

Закон не содержит прямого ответа на данный вопрос, однако практика самостоятельно выработала подход к решению данного вопроса и указанные изменения оформляются следующим образом:

* заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. В дополнительном соглашении указываются реквизиты сторон, которые поменялись. Например, общество с ограниченной ответственностью «Ромашка» в результате реорганизации в форме преобразования изменило свое наименование на акционерное общество «Ромашка»;
* в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. В соответствии с п.3.3 Постановления Минтруда России от 10.10.2003 №68 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»[[13]](#footnote-13), при изменении наименовании организации, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то», а в графе 4 проставляется основание переименования – приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер. Данное положение (за неимением специального положения, предусмотренного для реорганизации) применяется на практике для внесения изменений в трудовую книжку, связанных с изменениями в правовом положении работодателя[[14]](#footnote-14). Нами не представляется целесообразной критика существующего практического подхода в отношении данного вопроса, поскольку, на наш взгляд, подобное решение ситуации вполне отражает необходимые для отражения изменения.

### Заключение

Исследовав вопросы, связанные с влиянием реорганизации на трудовые отношения (в данной работе подлежало исследованию только влияние реорганизации на индивидуальные трудовые отношения: отношения между конкретным работником и работодателем) мы пришли к следующим выводам.

Из действующего законодательства следует, что работник является кредитором юридического лица и при реорганизации юридическое лицо обязано уведомлять о реорганизации работников наравне с другими кредиторами.

Однако из этого «наравне» должны быть объективно допустимые изъятия. Поскольку уведомление кредиторов осуществляется посредством нескольких публикаций в специализированном издании «Вестник государственной регистрации», не видится адекватным ставить факт знания или незнания работника о предстоящей реорганизации в зависимость от того, знакомится ли он ежемесячно с содержанием данного издания. В связи с этим, по нашему мнению, для надлежащего исполнения работодателем обязанности по уведомлению работника, работодатель обязан уведомить работника персонально в письменной в форме. Исходя из норм гражданского законодательства, те положения, которые касаются гарантий кредиторов в части возможности заявления ими досрочных требований и уведомления кредиторов, не применяются в случае, если реорганизация осуществляется в форме преобразования. По нашему мнению, данные изъятия не должны распространяться на обязанность работодателя по уведомлению работников, и работодателю необходимо уведомлять работника о реорганизации, в том числе и в форме преобразования.

Срок уведомления работников о реорганизации в настоящий момент не является законодательно установленным. Нам представляется целесообразным установить этот срок в виде специальных положений Трудового кодекса, а в отсутствие точного правового регулирования, применять двухмесячный срок, по аналогии с тем, что уведомление кредиторов осуществляется дважды после подачи сведений о реорганизации в регистрирующий орган. Кроме того, двухмесячный срок применяется законодателем в Трудовом кодексе для случаев уведомления работодателем работников о предстоящем сокращении или об изменении условий труда по инициативе работодателя. Мы не утверждаем и не пытаемся проводить параллели между этими ситуациями, но полагаем, что именно двухмесячный срок выбран законодателем как адекватный с точки зрения предоставления возможности работнику взвесить все «за» и «против» и определиться в отношении своих дальнейших трудовых отношений дальше.

На наш взгляд, в случае, если в организации осуществляется реорганизация в форме преобразования (равно, как и в других формах, которые могут вызвать возникновение подобного рода ситуации – например, слияния или присоединения), работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с главным бухгалтером на основании смены собственника имущества организации. Представляется, что данная норма будет применима при реальном переходе имущества и смены собственника, как, например, при приватизации государственного юридического лица.

В отношении реализации работником права на отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией мы пришли к следующим выводам. Поскольку законодательное положение сконструировано именно «в связи с реорганизацией», то для прекращения трудовых отношений необходим юридический факт реорганизации. Реорганизация (этот момент был подробно рассмотрен в настоящей работе) считается осуществившейся с момента внесения в ЕГРЮЛ данных о вновь возникших юридических лицах (или о юридических лицах, прекративших свое существование). Таким образом, по нашему мнению, работник вправе заявить отказ непосредственно после осуществления реорганизации. Отказ, заявленный работником до проведения реорганизации, как нам представляется, должен иметь правовое значение только в том случае, если был впоследствии подтвержден действиями работника (например, после реорганизации работник не приступил к выполнению трудовых обязанностей, не пришел на работу). В этом случае, работодатель не вправе расценивать отсутствие работника как прогул и должен принять во внимание уже предоставленный работником отказ, имевший место до реорганизации. Отказ заявленный работником до проведения реорганизации и не подтвержденный впоследствии действиями (работник продолжает осуществлять трудовые функции, ходит на работу) не должен иметь значения для работодателя, и работодатель не вправе прекратить трудовые отношения с работником на отношении полученного им ранее отказа.

В отношении времени, в течение которого после проведения реорганизации, работник вправе заявить работодателю отказ от продолжения работы и может ли работник заявить отказ с указанием конкретной даты, с которой он желает прекратить трудовые отношения, мы пришли к следующим выводам: на наш взгляд, исходя из актуального законодательного регулирования, работник вправе заявить отказ сразу после реорганизации. Заявление работником отказа по прошествии времени после реорганизации или отказа с конкретной даты, или возможности работником отозвать свой отказ в условиях имеющегося законодательного регулирования будет подменять собой другое, установленное Трудовым кодексом, основание для прекращения трудовых отношений - прекращение трудовых отношений по инициативе работника. Однако, представляется, что работодатель вправе в локальных нормативных актах самостоятельно урегулировать данную ситуацию и предоставить работнику больший объем гарантий и возможностей, связанных с этим вопросом. Однако, работодателю необходимо конструировать положения локальных нормативных актов таким образом, чтобы не уменьшить гарантии работника, которыми последний обладает в соответствии с трудовым законодательством. Поскольку Трудовой кодекс в настоящий момент в качестве гарантий работника, связанных с реорганизацией, закрепляет, по сути, только гарантию, связанную с тем, что реорганизация не является основанием для прекращения трудовых отношений с работниками и гарантию того, что работник вправе отказаться от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией, масштаб лавирования у работодателя довольно значительный. Однако при этом, необходимо понимать, что для того, чтобы не умалить гарантии работнику, работодателю необходимо будет адекватно оценить весь массив законодательного регулирования и творить положения локальных нормативных актов, отталкиваясь от базовых принципов трудового права.

Применительно к одновременному сочетанию реорганизации и изменений трудовых отношений, как, например, изменение организационных или технологических условий труда, или, например, сокращению работников, на наш взгляд, стоит сказать следующее. Указанные процедуры вполне возможны в своем сочетании. Однако работодателю необходимо помнить о том, что при одновременном сочетании процедур будут действовать одновременно и правила, применимые для реорганизации, и правила, применимые для конкретной процедуры. Соответственно, задачей работодателя будет также являться фиксация волеизъявления работника, для того, чтобы корректно применить основание для прекращения трудовых отношений с работником.

Вопросы, которые, на наш взгляд, подлежат дополнительному законодательному регулированию, это введение дополнительных оснований для прекращения трудовых договоров с сотрудниками, должности которых, в соответствии с российским законодательством, не могут быть в организации «дублированными». Например, должность «главный бухгалтер». В настоящий момент законодательство не предусматривает основания для прекращения или изменения трудового договора с сотрудником, который в результате реорганизации в форме присоединения или слияния оказался «вторым» главным бухгалтером. По нашему мнению, для урегулирования данного вопроса в настоящий момент, работодателю необходимо приходить к соглашению с работником (что видится идеальным вариантом, не всегда возможным на практике), либо осуществлять сокращение штата до реорганизации, либо сокращение штата после реорганизации. Однако применительно к сокращению штата «после реорганизации» будет иметь место фиктивное увеличение штата с целью его последующего сокращения. Представляется, что подобная схема не может считаться адекватно отвечающей актуальным требованиям регулирования отношений между работниками и работодателем.

Нами была затронута тема правопреемства в трудовых правоотношениях. Помимо того, что мы пришли к выводу о том, что правопреемство будет иметь место в случае реорганизации работодателя, так же мы полагаем, что правопреемство будет «универсальным». В данном случае это будет означать, что реорганизованному работодателю перейдут как имущественные обязанности работодателя, так и «организационные» (в частности, связанные с уведомлениями работников организации).

Важным документом при реорганизации в форме выделения и разделения является передаточный акт. В нем отражаются положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица. Однако при некорректном составлении передаточного акта, могут быть не учтены некоторые обязательства, в частности, обязательства в отношении работников, в связи с чем нельзя из содержания передаточного акта нельзя будет установить, какое из юридических лиц является работодателем работников. Представляется, что в случае, если при анализе передаточного акта, а также возможных других документов, потенциально позволяющих установить «принадлежность» работника, не представляется возможным определить, какое из юридических лиц будет являться работодателем, то в данном случае необходимо применять положения Гражданского кодекса о том, что в случае, когда передаточный акт не позволяет установить должника по обязательству, то юридические лица – должники несут солидарную ответственность перед кредитором. С учетом специфики трудовых отношений, нам представляется, что при возникновении подобных ситуаций, право выбирать работодателя наличествует у самого работника.

Таким образом, в данной работе нами были рассмотрены ключевые, на наш взгляд, проблемы, возникающие при реорганизации юридических лиц в контексте трудовых отношений. Мы можем видеть, что законодательное регулирование содержит лишь общие направления, но не содержит детальных положений. Судебная практика также не наработала практику по данным вопросам. Некоторые действия работодателя в связи с реорганизацией могут быть выведены из текущего регулирования Трудового кодекса, Гражданского кодекса, однако некоторые, нуждаются в специальном законодательном закреплении.

### Список использованной литературы

**1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

**1.1. Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

1. Относительно защиты заработной платы [Электронный ресурс] : конвенция Международной организации труда [принята в г. Женева 01.07.1949 г., № 95]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.

**1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**

**1.2.1. Федеральные законы**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : кодекс РФ [от 30.11.1994 г., № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : кодекс РФ [от 30.12.2001 г., № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : кодекс РФ [от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
4. Об акционерных обществах [Электронный ресурс] : федер. закон [от 26.12.1995 г., № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
5. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] : федер. закон [от 08.02.1998 г., № 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)]. - Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
6. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей [Электронный ресурс] : федер. закон [от 08.08.2001 г., № 129-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
7. О несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : федер. закон [от 26.10.2002 г., № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
8. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : федер. закон [от 06.12.2011 г., № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
9. О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон [от 05.05.2014 г., № 99-ФЗ (ред. от 03.07.2016)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.

**1.2.2. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций**

1. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек [Электронный ресурс] : постановление Минтруда России [от 10.10.2003 г. № 69 (ред. от 31.10.2016)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
2. О внесении изменений в Инструкцию по заполнению трудовых книжек, утвержденную постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 69 [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [от 31.10.2016 г. № 588н] // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. – Режим доступа : <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201611160014>

**1.3. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации, имеющие нормативное содержание**

**1.3.1. Постановления пленумов Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации**

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда РФ [от 17.03.2004 г., № 2 (ред. от 24.11.2015)]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.

**2. Материалы судебной практики**

**2.1. Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации**

1. Дело о восстановлении на работе передано для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции, поскольку суд при разрешении спора не учел положения действующего трудового законодательства и не проверил содержание должностных обязанностей экономиста по претензионной работе, а также возможность исполнения истицей этих обязанностей [Электронный ресурс] : определение Верховного Суда РФ [от 03.12.2007 г. № 19-В07-34]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
2. О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов по оплате услуг адвоката [Электронный ресурс] : апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики [от 17.06.2013 г. [№ 33-2021/2013](consultantplus://offline/ref=B00D1D2576FE4C106EDB2EAC3FD750166FF8FB339B8B45E8982AE527A9v8oCO)] – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
3. О признании факта трудовых отношений, внесении изменений в записи в трудовой книжке, признании приказа об увольнении недействительным, взыскании денежных средств, восстановлении на работе [Электронный ресурс] : апелляционное определение Омского областного суда [от 10.09.2014 г. № 33-5973/2014]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
4. Исковые требования в части восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда правомерно оставлены без удовлетворения, поскольку ответчик обосновал наличие оснований для сокращения штата работников, о предстоящем увольнении работник был предупрежден за два месяца, процедура увольнения работодателем соблюдена [Электронный ресурс] : апелляционное определение Воронежского областного суда [от 19.03.2015 г. № 33-1539]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
5. О признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда [Электронный ресурс] : апелляционное определение Иркутского областного суда [от 28.07.2015 г. № 33-6851/15]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
6. О восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, возмещении компенсации морального вреда [Электронный ресурс] : апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан [от 27.08.2015 г. № 33-14625/2015]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.
7. Об обязании органа Пенсионного фонда РФ включить периоды работы в трудовой стаж, произвести перерасчет пенсии [Электронный ресурс] : апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан [от 27.08.2015 г. № 33–14645/2015]. – Электрон. дан. – Москва : КонсультантПлюс,2017. – СПС «КонсультантПлюс». – Загл. с экрана.

**3. Специальная литература**

**3.1. Книги**

1. Гражданское право : учебник : в 3 т. Т. 1 / Кол. авт. : Н. Д. Егоров, И.   
   В. Елисеев, А. А. Иванов [и др.] ; под ред. Ю. К. Толстого, А  
   . П. Сергеева. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект,2010. – 784 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Авт. кол.: В. В. Глазырин, Н. М. Исаева, А. В. Кирилин [и др.] ; под ред. В. И. Шкатуллы. - 5-е изд., перераб. – Москва : Норма,2009. – 1136 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. д.ю.н., проф. и др.]; под ред. А.М. Куренного [и др.]. – 3-е изд., пересмотр. – Москва : Норма Инфра-М, 2015. – 846 с.
4. Таль, Л. С. Трудовой договор : Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. - Москва : Статут,2006. - 539 с.

**3.2. Статьи**

Носов, Д. В. Транснациональные корпорации и вопросы

правопреемства в трудовых отношениях [Текст] / Д. В. Носов, С. В. Шуралева // Трудовое право . - 2010. - № 4. - С. 67 – 72.

1. Чижов, Б. А. Прием на работу: актуальные аспекты / Б. А. Чижов // Экономико-правовой бюллетень. – 2015. – № 9. – 160 с.

1. См., п.3 ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-1)
2. См., п.4 ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-2)
3. О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон [от 05.05.2014 г., № 99-ФЗ] .СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-3)
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Головина С.Ю.. [и др.]; под ред. А.М. Куренного [и др.]. 3-е изд., пересмотр. Москва : Норма Инфра-М, 2015. 846 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гражданское право: в 3 т. Т. 1 / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. 7-е изд., перераб. и доп., Москва, 2010. С. 315–318. [↑](#footnote-ref-5)
6. Определение Московского областного суда [от 13 мая 2010 г. № 33-9325]. СПС «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-6)
7. Определение Верховного суда РФ [от 03.12.2007 № 19-В07-34] .СПС «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-7)
8. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан [от 27.08.2015 №33-14625/2015].

   СПС «КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-8)
9. Апелляционное определение Омского областного суда [от 10.09.2014 № 33-5973/2014].СПС «КонсультантПлюс».; Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики [от 17.06.2013 №33-2021/2013].СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Иркутского областного суда [от 28.07.2015 № 33-6851/15]. СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Воронежского областного суда [от 19.03.2015 № 33-1539]. СПС «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-9)
10. Носов Д.В.Транснациональные корпорации и вопросы правопреемства в трудовых отношениях // Трудовое право. 2010. N 4. С. 68. [↑](#footnote-ref-10)
11. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Классика российской цивилистики. Москва: Статут, 2006. С.56 [↑](#footnote-ref-11)
12. [Комментарий](consultantplus://offline/ref=BE57D2EAB6D78412BE5364CC3FD2A8872FBDD224A9EB470C32C0572B5AC648C46CFC1894DFBF435873Q) к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В.И. Шкатуллы. Москва : Норма, 2009. С.360 [↑](#footnote-ref-12)
13. URL :  http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201611160014 [↑](#footnote-ref-13)
14. Чижов, Б. А. Прием на работу: актуальные аспекты // Экономико-правовой бюллетень. 2015.  № 9. C.34 [↑](#footnote-ref-14)