

**ДОКЛАД
С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ
АКТОВ ЗА II КВАРТАЛ 2019 ГОДА**

I. РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

**1.1. Изменение трудового договора
по инициативе работодателя**

Работодатель вправе инициировать изменение условий трудового договора, заключенного с работником.

Важно! Причинами, при наличии которых может производиться изменение условий трудового договора, являются:

организационные изменения;

технологические изменения условий труда.

Важно! Наличие указанных причин должно быть подтверждено документарно.

К числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Важно! Не допускается изменение условий трудового договора по иным причинам, а также фактическое изменение трудовой функции работника.

Изменение условий трудового договора производится с соблюдением следующих обязательных требований:

1) работодатель обязан предупредить работника не позднее чем за 2 месяца о предстоящем изменении с указанием причин.

Важно! Предупреждение должно быть оформлено в письменном виде. Работник вправе отказаться от работы в измененных условиях.

2) при нежелании работника работать в новых условиях работодатель обязан предложить работнику имеющуюся у него другую работу (вакантную должность соответствующей квалификации, или нижестоящую вакантную должность, или нижеоплачиваемую работу), не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работник вправе отказаться от предложенной ему другой работы.

Важно! Предложение другой работы должно быть оформлено в письменном виде.

3) при отсутствии у работодателя другой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ч. 7 ст. 77 ТК РФ).

Важно! Отказ работника от предложенной работы должен быть подтвержден письменно.

4) при увольнении работодатель обязан:

выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

произвести полный расчет, включая компенсацию за неиспользованный отпуск;

выдать на руки трудовую книжку, справку о заработке за 2 календарных года, предшествующих году увольнения, сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию.

Важно! Некоторые категории работодателей обязаны предупреждать работника об изменении условий трудового договора в иные сроки:

1) не менее чем за 14 календарных дней - работодатель - физическое лицо;

2) не менее чем за 7 календарных дней - работодатель - религиозная организация.

1.2. Изменение трудовых отношений при смене собственника, реорганизации

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

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

Важно! В отличие от работодателя учредитель (участник, собственник) организации не является стороной трудового договора с работниками. Исключения возможны для трудового договора с руководителем организации.

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

Введение процедуры банкротства не является формой реорганизации.

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

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

Виды реорганизации организации:

слияние двух юридических лиц,

присоединение одного юридического лица к другому юридическому лицу,

разделение одного юридического лица на несколько юридических лиц,

выделение из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц,

преобразование одного юридического лица в другое юридическое лицо (смена организационно-правовой формы юридического лица).

Работодатель обязан внести в трудовые книжки работников запись о произведенных преобразованиях, а также зафиксировать произошедшие изменения в трудовом договоре.

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

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

Отказ должен быть получен в письменной форме.

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

- Смена собственника имущества организации

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

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

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

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

Важно! В акте/договоре всегда должен быть указан правовой статус физического лица,

которое его подписало (собственник или работодатель).

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

Важно! При смене собственника имущества новый собственник имеет право проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников только после государственной регистрации перехода права собственности.

Новый собственник имущества имеет право не позднее 3 месяцев со дня возникновения права собственности расторгнуть трудовой договор со следующими работниками:

руководитель организации

заместитель руководителя организации

главный бухгалтер.

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

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

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

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

При отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

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

II. РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Предложение работнику другой работы при внесении работодателем изменений в трудовой договор в одностороннем порядке

Вопрос:

Обязан ли работодатель предлагать работнику имеющиеся вакантные должности на 0,5 ставки, если работник не согласен работать в новых условиях при изменении условий трудового договора по инициативе работодателя?

Ответ:

Если работник не согласен продолжать работу в измененных условиях при изменении условий трудового договора, то работодатель обязан предлагать ему все имеющиеся в организации вакантные должности. Такие должности могут быть как на полную ставку, так и на часть ставки.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

Реорганизация работодателя, к которому в процессе реорганизации присоединяется другое юридическое лицо

Вопрос:

Работодатель (публичное акционерное общество) является обществом, к которому в процессе реорганизации присоединяется другое юридическое лицо. При этом у Работодателя не изменяется организационно-правовая форма, местонахождение (адрес), наименование, реквизиты, виды деятельности. Все условия трудовых договоров у работников общества, к которому присоединяется другое юридическое лицо, в том числе, место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени, гарантии и компенсации, условия труда на рабочем месте, останутся неизменными. Необходимо ли в таком случае в соответствии со статьей 75 Трудового кодекса РФ уведомлять работников общества, к которому присоединяется другое юридическое лицо, о реорганизации и наличии у работников права расторгнуть трудовой договор, с учетом того, что статья 75 Трудового кодекса РФ помещена законодателем в главу 12 Кодекса "Изменение трудового договора", тогда как в рассматриваемом случае изменения условий трудовых договоров у работников будут отсутствовать (как и какие-либо изменения в отношении Работодателя)?

Ответ:

При реорганизации уведомление работников необходимо, поскольку у них есть а) право отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, б) право на полную достоверную информацию об условиях труда.

При этом срок, в течение которого работник может воспользоваться своим правом на прекращение трудового договора, законодательно не определен. Поэтому в уведомлении целесообразно указать разумный срок для увольнения по этому основанию.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Кодекса.

Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Изменение определенных условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ

Вопрос:

9 работникам организации (из 14) розданы уведомления о проведении организационно-штатных мероприятий с 01.09.2019. В них прописано: "В соответствии с Постановлением ... поселения от 07.06.2019 N 177 "О внесении изменений в постановление ... "Об утверждении Плана по оптимизации расходов бюджета ... и сокращению муниципального долга ... до 2020 года", приказом ... от 28.06.2019 N 36, на основании статей 72, 74 Трудового кодекса Российской Федерации, ... предупреждает Вас о предстоящем с 01.09.2019 изменении определенных сторонами условий трудового договора, а именно (следующего содержания):

- изменение размера оплаты - должность заведующей будет изменена с 0,5 ставки до 0,4 ставки.

В соответствии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ в случае Вашего несогласия продолжать работу в новых условиях Вам может быть предложена иная работа, соответствующая вашей квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую вы могли бы выполнять с учетом вашей квалификации и состояния здоровья. В настоящее время, в связи с отсутствием вакансий наше учреждение не имеет возможности предложить Вам иную работу. В связи с вышеизложенным предлагаем Вам предоставить письменное согласие на продолжение трудовых отношений на новых условиях, либо предоставить письменный отказ. В случае Вашего отказа от продолжения трудовых отношений Вы будете уволены 01.09.2019 по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

9 человек из 9 не согласны на продолжение трудовых отношений. Законны ли действия работодателя? Является ли это массовым увольнением? Возможно ли ввести в учреждении режим неполного рабочего времени (с учетом мнения профсоюзного органа)?

Ответ:

1. Действия работодателя законны при наличии у него причин организационного или технологического характера, в силу которых не могут быть соблюдены существующие условия труда

и при соблюдении соответствующей процедуры, установленной данной статьей.

Так, к числу организационных изменений могут быть, например, отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение определенных форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.).

В число технологических изменений условий труда, например, входят:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых машин, станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Вышеуказанные перечни являются открытыми и носят оценочный характер.

Если в организации действительно имели место изменения организационных или технологических условий труда, то работодатель при желании изменить условия трудового договора с работниками обязан письменно уведомить их об этом не позднее чем за два месяца. В письменном уведомлении работодатель обязан указать причины, вызвавшие изменение условий договора.

2. В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. В случае, если соглашениями критерии массового высвобождения не установлены, действуют нормы постановления Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения".

3. Возможно. Но при этом необходимо о введении неполного рабочего времени уведомить работников не менее чем за два месяца. А также, если в организации вводится режим неполного рабочего времени независимо от того во всей организации в целом или в каком-либо из ее структурных подразделений, то работодатель обязан уведомить об этом в письменной форме территориальный орган службы занятости населения в течение трех рабочих дней.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 1 постановления Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период

К ним относятся:

а) ликвидация предприятий любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Согласно абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Уведомление о реорганизации и сроки ее проведения

Вопрос:

В организации проходит реорганизация путем присоединения. Реорганизуемая организация прекращает деятельность 01.07.2019 (Запись в ЕГРЮЛ 01.07.2019).

1 вопрос: каким числом прекращает действовать штатное расписание реорганизуемой организации?

2 вопрос: нужно ли уведомлять работников о том, каким числом произошла (закончена) реорганизация?

3 вопрос: каким числом ввести новое (объединенное) штатное расписание?

4 вопрос: с какого числа считать работников присоединенной организации работниками присоединившей организации?

Ответ:

1. Штатное расписание прекращает действовать с прекращением деятельности организации (с 1 июля).

2. Законодательство прямо не предусматривает обязанности об уведомлении работников о дате окончания реорганизации, однако у работника есть право на отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, поэтому его необходимо уведомить о моменте возникновения такого права.

3. Новое штатное расписание может быть утверждено как до окончания реорганизации, так и с 1 июля (причем как собственником, так и работодателем). Необходимо учитывать, что к началу работы в новых условиях штатное расписание должно действовать.

4. С момента внесения соответствующих изменений в трудовой договор или с момента фактического допуска к работе в новых условиях.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения

трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Кодекса.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Содержание уведомления о реорганизации

Вопрос:

При реорганизации двух учреждений в форме слияния в штатном расписании вновь созданного учреждения имеется должность специалиста по персоналу в количестве 1 ед., но в каждом реорганизуемом учреждении была данная должность (т. е. таких работников всего два). Что должно содержать уведомление второго работника, которого руководитель нового учреждения не оставляет на прежней должности? Какие действия необходимо выполнить, если второй работник согласен работать на другой должности?

Ответ:

Реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, если они сами не изъявят желание на увольнение по причине реорганизации. Поэтому для увольнения по инициативе нового работодателя работников, которые не пожелали воспользоваться своим правом на отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, необходимо после завершения реорганизации провести процедуру сокращения со всеми предусмотренными законом гарантиями: (уведомлением за два месяца, предложением вакантных должностей и т.д.).

При этом такой работник ранее уже должен быть уведомлен о его праве отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 5 и ч. 6 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.