

## Слияние организаций: кадровые вопросы

© Ю.Н. СТРОГОВИЧ,  
юрист

Январь, 2006

*Каковы действия кадровика при слиянии двух организаций?  
Пожалуйста, опишите процедуру.*

Слияние организаций влечет не только объединение их капиталов и имущества, но и человеческих ресурсов. Кадровой составляющей этого процесса в литературе уделено крайне мало внимания. Объясняется это тем, что в каждом конкретном случае руководству и кадровым службам «сливающихся» организаций приходится решать специфические и нестандартные задачи. Попробуем помочь нашему подписчику и отразить наиболее существенные моменты в деятельности кадровиков в процессе слияния организаций и непосредственно после него.

Для начала определимся с понятиями. Слияние юридических лиц (организаций) является одной из форм реорганизации юридического лица и может осуществляться только по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами (статья 57 Гражданского кодекса РФ). В соответствии со статьей 58 Гражданского кодекса РФ при слиянии юридического лица с другим юридическим лицом (юридическими лицами) возникает новое юридическое лицо, к которому переходят все права и обязанности каждого из них, а самостоятельное существование сливающихся организаций прекращается. Реорганизация в форме слияния считается завершённой с момента государственной регистрации вновь возникшего юридического лица, а слившиеся юридические лица — прекратившими свою деятельность.

Совершенно понятно, что процесс слияния двух (нескольких) организаций не является одномоментным — он начинается с момента принятия учредителями (участниками) этих организаций либо их уполномоченными органами соответствующего решения и заканчивается государственной регистрацией нового юридического лица, то есть имеет довольно значительную протяженность по времени, как правило, несколько месяцев.

Частью пятой статьи 75 Трудового кодекса РФ закреплена весьма существенная для работников гарантия, предусматривающая, что при реорганизации организации (в том числе путем слияния с другой или другими организациями) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

По существу это означает, что заключенные ранее (до слияния организаций) трудовые договоры не прекращаются и продолжают действовать на прежних, закреплённых в них условиях. Вместе с тем, при реализации на практике указанной гарантии возникает один существенный вопрос — каким образом должно быть выражено согласие работника на продолжение трудовых отношений с «реорганизованным» работодателем, поскольку Трудовой кодекс РФ ответ на него в явном виде не содержит.

В ряде комментариев к Трудовому кодексу РФ выражается мнение, что какого-либо письменного согласия работника на продолжение трудовых отношений при реорганизации организации не требуется. То есть, согласие работника заведомо предполагается, если, конечно, он в письменной форме, не выразит свой отказ.

Разделяя в целом данную позицию, отметим в то же время, что если такое согласие от работников все же будет получено, это, безусловно, станет положительным фактором. Однако в любом случае все работники организации должны быть проинформированы о происходящей реорганизации (слиянии). Сделано это может быть, например, таким способом: после принятия решения о слиянии в организации издается приказ (распоряжение), содержащий информацию об этом решении, а также о том, что после завершения реорганизационных мероприятий трудовые отношения с работниками будут продолжены на условиях ранее заключённых трудовых договоров (фактически воспроизводится норма части пятой статьи 75 Трудового кодекса РФ). Данный приказ (распоряжение) доводится до работников под подпись.

Если работодатель все же решит получить от работников согласие на продолжение трудовых отношений в письменном виде (представляется, что это реально оправдано в организациях со сравнительно небольшой численностью работников), это может быть осуществлено, например, таким способом: каждому работнику под подпись вручается уведомление, в котором содержится информация о происходящем слиянии организаций и о том, что с его согласия трудовые отношения с ним будут продолжены на прежних условиях.

Как уже было сказано ранее, условия заключённых с работниками до реорганизации трудовых договоров не изменяются, за исключением одного общего для всех изменения, а именно, наименования работодателя, которое после завершения слияния организаций фиксируется в трудовых книжках работников. В этой связи отметим, что согласно пункту 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждённых постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, с каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Кроме того, пунктом 3.2 утверждённой постановлением Минтруда России от

10.10.2003 № 69 Инструкции по заполнению трудовых книжек предусмотрено, что если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		ТК № 2066652	
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	на работу, переводе, квалификации, увольнении (с ссылкой на статью, пункт закона)	Полное наименование, дата и номер документа, на основании которого внесен запись	
	число	месяц	год			1	2
				Общество с ответственностью	ОГРНИД «Призма»		
3	17	02	2004	Принята в отдел экономики	Сбыта на должность по сбыту	Приказ от 15.02.2004 № 134-к	
				Общество с ответственностью с 12.01.2006 в общество ответственностью	ОГРНИД «Призма» переименовано с ОГРНИД «Призма-ЮЛ»	Приказ от 26.01.2006 № 456	

Представляется, что оформлять данное изменение дополнительными соглашениями к трудовым договорам с работниками в принципе желательно (по крайней мере, в организациях с небольшой численностью работающих), хотя и не обязательно, поскольку соответствующая информация будет содержаться в трудовой книжке каждого работника, с которой он будет ознакомлен под роспись.

Попутно отметим также, что согласно статье 43 данного Кодекса, при реорганизации (в рассматриваемом случае — слиянии) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Необходимо также обратить внимание на положение статьи 375 Трудового кодекса РФ, согласно которому при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до 1 года.

Очевидно, что возможны случаи, когда работник не согласен продолжать работу в реорганизованной (после слияния) организации. Свое несогласие он должен выразить вполне определенно в письменной форме. Например, о несогласии работника может свидетельствовать такая запись в уведомлении: «На продолжение трудовых отношений не согласен».

Однако, поскольку отказ работника от продолжения трудовых отношений фактически влечет его последующее увольнение с работы, более правильным будет получить от работника заявление об увольнении по указанной причине, такого, например, содержания:

Генеральному директору ООО «Призма» А.С. Шадрину от Владимирова О.П., начальника службы маркетинга
<b>Заявление</b>
В связи с отказом от продолжения трудовых отношений по причине реорганизации ООО «Призма» прошу уволить меня по основанию, предусмотренному пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
Владимиров 11.01.2006

Заметим, что работник, указывая причину увольнения, в то же время не обязан каким либо образом аргументировать свое нежелание продолжать трудовые отношения с созданной в результате реорганизации организацией, а работодатель не вправе квалифицировать выраженное работником волеизъявление как намерение уволиться по собственной инициативе. Однако, если в заявлении об увольнении об указанной причине увольнения упомянуто не будет, такое заявление может рассматриваться как изъявление желания работника расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, то есть, по статье 80 Трудового кодекса РФ.

Следует также отметить, что поскольку закрепленная частью пятой статьи 75 Трудового кодекса РФ гарантия распространяется на всех без исключения работников, включая руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, то и применение предусмотренного пунктом 6 статьи 77 Кодекса основания увольнения возможно в отношении всех работников, отказавшихся от продолжения трудовых отношений в связи с реорганизацией.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает каких-либо особенностей в процедуре увольнения по указанному основанию. Следовательно:

- 1) работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска;
- 2) выходное пособие выплачивается только в том случае, если это предусмотрено трудовым договором или коллективным договором и в установленном ими размере (часть четвертая статьи 178 Кодекса).

Напомним, что увольнение по пункту 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ не относится к числу оснований для увольнения работника по инициативе работодателя. В связи с этим предусмотренные Кодексом дополнительные гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ), работникам в возрасте до 18 лет (статья 269 ТК РФ), а также работниками, являющимися членами профессионального союза, включая руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы (статьи 82 и 374 ТК РФ), в рассматриваемом случае применяться не должны.

По этой же причине увольнение работника может быть осуществлено в период его временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в отпуске.

Отметим также, что применение данного основания увольнения возможно только после завершения реорганизации, то есть, после государственной регистрации возникшего в результате слияния юридического лица. При этом очевидно, что после указанного момента работник вправе выразить свою волю в достаточно короткий разумный срок (его продолжительность Кодекс, к сожалению, не устанавливает).

Работодателю, получившему заявление работника, целесообразно оформить с увольняемым работником дополнительное соглашение к трудовому договору о его прекращении по пункту 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ желательно с указанием конкретной даты. Представляется, что это в определенной мере «обезопасит» работодателя от возможности отзыва работником заявления до издания приказа (распоряжения) об увольнении.

Далее, как обычно, издается приказ (распоряжение) об увольнении работника, на основании которого в трудовую книжку вносится соответствующая запись; в день увольнения работнику выплачивается все причитающееся и выдается на руки трудовая книжка.

Наконец, следует иметь в виду то обстоятельство, что после принятия решения о реорганизации (в данном случае — слиянии), работодателем еще до завершения реорганизационных мероприятий может быть проведено сокращение численности или штата работников.

После завершения указанных мероприятий вновь созданное юридическое лицо также может провести сокращение численности или штата работников (это было бы достаточно логично с точки зрения нового работодателя). При этом расторжение трудовых договоров с сокращаемыми работниками производится по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ по хорошо известным правилам, закрепленным тем же Кодексом.

В заключение заметим, что такой сложный процесс как реорганизация юридического лица, безусловно, может породить весьма значительное количество вопросов, связанных с кадровой деятельностью, ответы на которые возможны именно применительно к тем конкретным ситуациям, которые могут складываться в той или иной организации и зависеть от вполне конкретных обстоятельств, порождаемых, в том числе и неправильными решениями руководства этих организаций.