**«Изменение трудовых отношений при смене собственника, реорганизации»**

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

**В отличие от работодателя учредитель (участник, собственник) организации не является стороной трудового договора.**

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.

**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 нужно 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. Попытки работодателя уволить 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 оформить 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.

**При отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) или изменением типа государственного лили 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.

**Увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией - прерогатива «нового» работодателя (ст. 76 ТК РФ).**

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

**Ртищевского муниципального района С.А. Новиков**