

КОММЕНТАРИЙ

по вопросам, возникающим в связи с реорганизацией работодателей

В настоящее время в Центральный комитет ОБОРОНПРОФ поступают обращения от территориальных и первичных профсоюзных организаций по трудовым вопросам, связанным с реорганизацией работодателей путем их преобразования из организационно-правовой формы ФГУП в ОАО.

Возникающие при этом вопросы носят следующий характер:

- 1. Вправе ли работодатель (ФГУП) со ссылкой на указанные обстоятельства и с использованием при этом ст. 74 ТК РФ изменить по своей инициативе условия трудовых договоров с работниками, а именно установить им неполное рабочее время?**
- 2. Вправе ли работодатель (ФГУП) в период реорганизации провести сокращение численности или штата работников?**
- 3. Как осуществляется перевод работников из ФГУП в ОАО?**
- 4. Нужно ли работникам–членам профсоюза обновлять свои заявления по поводу перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств из их заработной платы**

Ответы на эти вопросы таковы.

Ответ на вопрос 1

Ч.1 ст.74 ТК РФ связывает возможность изменения по инициативе работодателя существенных условий трудового договора со строго определенными причинами, а именно только с *«изменением организационных или технологических условий труда»*.

Работодатель обязан иметь доказательства, подтверждающие, что введение на предприятии режима неполного рабочего времени обусловлено изменениями именно организационных или технологических условий труда на данном предприятии. Примерами организационных изменений условий труда могут служить: слияние нескольких цехов или отделов; иная структурная реорганизация производства. Реорганизация же работодателя (в данном случае в форме его преобразования из юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида) не является допустимой для изменения по инициативе работодателя условий трудовых договоров по нормам ст.74 ТК.

Помимо этого согласно ч.5 ст.74 ТК работодатель, намеренный ввести режим неполного рабочего времени, обязан иметь доказательства того, что возникшие на предприятии причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников (т.е. увольнение двух и более процентов численности работающих в течение 90 календарных дней – разд. IX «Федерального отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2009-2010 годы»), в связи с чем он с целью выхода из сложившейся ситуации и сохранения при этом рабочих мест вынужден вводить этот режим. Такими доказательствами могут явиться соответствующие экономические расчеты, которые при необходимости могут быть представлены в суде как письменные доказательства соблюдения одного из требований ч.5 ст.74 ТК.

Следующим требованием данной нормы является, учет работодателем мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст.372 ТК. Профсоюзный орган при выработке своего мнения обязательно должен проверить наличие у работодателя: во-первых, доказательств организационного или технологического характера причины вводимых изменений; во-вторых, доказательств угрозы массового увольнения работников; в-третьих, обоснованность этих доказательств. При соблюдении всех этих условий режим неполного рабочего времени может быть введен, но только на срок, не превышающий 6 месяцев.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора (без изменения трудовой функции), а также причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника заранее, не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

При этом ст.74 ТК предоставляет работнику право выбора; соглашаться или нет на новые условия или на другую работу, которую работодатель обязан ему письменно предложить по всем имеющимся у него вакансиям.

Итак, для введения режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя ему нужно:

- Иметь доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (ч.1 ст.74 ТК, п.21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2, ред. от 28.12.06);
- Иметь доказательства, что данная причина может повлечь за собой массовое увольнение работников (ч.5 ст.74 ТК);
- Учесть при строгом соблюдении порядка ст.372 ТК мнение профсоюзной организации на введение режима неполного рабочего времени (ч.5 ст.74 ТК);
- Уведомить в письменной форме работников о предстоящем введении данного режима и о причинах его введения (ч.2 ст.74 ТК);
- Не изменять трудовую функцию работника (ч.1 ст.74 ТК);
- Предложить в письменной форме не согласному работать в новых условиях работнику другую имеющуюся работу соответствующей квалификации или нижеоплачиваемую, пригодную ему по состоянию здоровья (по всем вакансиям) (ч.3 ст.74 ТК);
- Учесть, что режим неполного рабочего времени не может вводиться более чем на 6 месяцев (ч.5 ст.74 ТК);
- Иметь доказательства, что вводимые изменения не ухудшают положение работника по сравнению с установленными в коллективном договоре и соглашениях (ибо меняются на срок до 6 мес. лишь условия трудового договора) (ч.8 ст.74 ТК, п.21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2, ред. от 28.12.06);
- Предоставить увольняемому в связи с несогласием работнику соответствующие гарантии и компенсации (ч.6 ст.74 ТК).

Если же работодатель в связи с возникшими у него иными, не указанными в ст.74 ТК, причинами своим приказом уменьшит продолжительность рабочего времени работников без соблюдения вышеуказанных норм трудового законодательства, то это представляет собой виновное противоправное деяние, влекущее ответственность. В таком случае можно говорить, что работодатель незаконно (т.е. в нарушение ст.74 ТК) лишил работника возможности трудиться, уменьшив его рабочее время. При этом согласно ст.234 ТК наступает материальная ответственность работодателя перед работником. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в полном объеме.

При неисполнении работодателем этой обязанности работник вправе обратиться в суд с иском о взыскании не полученного заработка.

Ответ на вопрос 2

В ч.4 ст.75 ТК говорится, что *«при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности»*.

Данная реорганизация заключается именно в смене собственника имущества организации, поскольку происходит отчуждение федерального имущества в собственность юридического лица ОАО. В связи с этим а данные правоотношения действуют также нормы Федерального закона от 21.12.01 № 178-ФЗ (ред.24.07.08) «О приватизации государственного и муниципального имущества» (далее Закон о приватизации). В п.3 ст.14 этого закона также говорится, что *«со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного ОАО унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия»*. Таким образом, в продолжении всего периода

реорганизации работодателя (ФГУП) он не вправе проводить сокращение численности или штата работников.

Ответы на вопросы 3 и 4

Согласно ч.5 ст.75 ТК при реорганизации предприятия все трудовые договоры, действующие на дату государственной регистрации созданного ОАО, **сохраняют силу**, а права и обязанности работодателя переходят к вновь созданному ОАО. Об этом же говорится и в п.3 ст.17 Закона о приватизации.

Сохранение трудовыми договорами силы согласно гл.2 ТК РФ означает, что трудовые отношения между работниками и работодателем продолжаются, стороны не должны оформлять их заново (работник не должен повторять вновь те юридически значимые действия, которые он уже совершил ранее для организации своих отношений с работодателем, например, не должен обращаться с заявлением об увольнении и приеме, о переводе на другое предприятие (поскольку в данном случае перевода юридически нет), с заявлением об удержании из его заработной платы членских профсоюзных взносов и т.д., ибо все прежние его обращения к работодателю сохраняют свою юридическую силу в процессе *продолжения* трудовых отношений). В трудовых книжках работников в соответствии с п.3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.03 № 69, в графе 3 раздела «Сведения о работе» достаточно сделать запись: «Организация такая-то (ФГУП) с такого-то числа преобразована в такую-то (ОАО)», а в графе 4 проставить основание преобразования – приказ (распоряжение), иное решение, его дата и номер.

При этом все права и обязанности работодателя должно продолжать исполнять вновь созданное ОАО. Работодатель обязан соблюдать ранее заключенный коллективный договор (ч.4 ст.43 ТК, п.1 ст.17 Закона о приватизации), обязан исполнять трудовое законодательство, в том числе ч.5 ст.377 ТК, а именно: *«При наличии письменных заявлений работников (а они работниками уже были поданы ранее), являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников... Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств»*. Это означает, что работодатель при наличии заявлений работников, независимо ни от каких обстоятельств, в том числе от срока составления этих заявлений, их формы, места подачи, наличия или отсутствия в организации действующего коллективного договора, от наименования работодателя, его формы собственности и т.п. (ибо закон не содержит об этом требований), обязан ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет профсоюзной организации указанные денежные средства своевременно, без задержки. Нарушение этих требований влечет ответственность и может быть обжаловано в суде.

Юрисконсульт аппарата ЦК ОБОРОНПРОФ

М.В. Ковальская