

30.05.2014 – 05.06.2014, № 21

## КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ

### Главная статья

[Проверка законности учредительных документов и формирования уставного капитала компании](#)

### Компетентное мнение

[Преобразование представительства иностранной компании с непостоянного в постоянное: нюансы и практика](#)

[Особенности и последствия реструктуризации в сфере трудовых отношений](#)

[Анализ имущественных прав предприятия на объекты интеллектуальной собственности: нюансы](#)

[Реорганизация vs Сокращения](#)

### Официальная позиция

[Миндоходов о порядке погашения налогового долга при реорганизации](#)

[Сроки и условия проведения проверки в связи с реорганизацией предприятия](#)

### Документальное обеспечение

[Договор о предоставлении услуг правового аудита предприятия](#)

## Правовые механизмы сокращения штата при реорганизации

Реорганизация – это в большинстве случаев прекращение юридического лица в результате передачи всего его имущества, прав и обязанностей другим юридическим лицам – правопреемникам (ст. 104 Гражданского кодекса Украины, ст. 59 Хозяйственного кодекса Украины).

### Выделяют следующие виды реорганизации:

1. Слияние. Все имущественные права и обязанности нескольких реорганизуемых юридических лиц переходят к одному новому юридическому лицу, созданному в результате слияния.
2. Присоединение. Юридическое лицо (несколько юридических лиц) присоединяется к другому юридическому лицу. К такому юридическому лицу переходят все имущественные права и обязанности присоединяемых юридических лиц.
3. Разделение. Из одного юридического лица создается несколько новых юридических лиц. К таким юридическим лицам по распределительному акту в соответствующих частях переходят все имущественные права и обязанности разделяемого юридического лица.
4. Выделение. При выделении, в отличие от иных видов реорганизации, существующее юридическое лицо не перестает существовать, но при этом из него выделяются одно или несколько новых юридических лиц, к которым по распределительному акту в соответствующих частях переходит часть

имущественных прав и обязанностей существующего юридического лица.

5. Преобразование. Изменяется организационно-правовая форма юридического лица. В данном случае к новому юридическому лицу переходят все права и обязанности реорганизуемого юридического лица.

По общему правилу, изложенному в ч. 4 [ст. 36 Кодекса законов Украины о труде](#), в случае реорганизации предприятия, учреждения, организации действие трудового договора работника продолжается. В данном случае собственник предприятия, учреждения, организации (уполномоченный им орган) имеет право разорвать трудовой договор с работником (на основании [п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ](#)) только в случае, если одновременно с реорганизацией на предприятии, в учреждении, организации проводится сокращение численности или штата работников. Увольнение работника на данном основании возможно только в том случае, если такого работника по его согласию невозможно перевести на иную работу. В соответствии со [ст. 64 ХК](#) право определять численность и штат работников принадлежит исключительно собственнику (уполномоченному им органу).

Необходимо обратить внимание, что сокращение штата работников и сокращение численности работников – это два различных понятия. При сокращении численности происходит увольнение работников предприятия, учреждения, организации, в результате чего сокращается их общее количество. При сокращении штата происходит изменение количества и/или ликвидация отдельных должностей, специальностей, профессий и т. д.

Разъяснением Министерства юстиции Украины "[Гарантии работников в случае ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации](#)" от 25.01.2011 предусмотрен следующий порядок действий собственника (уполномоченного им органа) в случае увольнения работников на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ:

1. В случае если на предприятии, в учреждении, организации создана первичная профсоюзная организация, собственник (уполномоченный им орган) уведомляет такую профсоюзную организацию о планируемом увольнении работников и проводит с ней соответствующие консультации.

В соответствии с ч. 2 [ст. 49-4 КЗоТ](#) сокращение численности или штата работников может осуществляться только после заблаговременного предоставления первичной профсоюзной организации информации по данному вопросу, в том числе:

- о причине будущих увольнений;
- о количестве и категориях работников, которых затронут такие увольнения;
- о сроках их проведения.

Собственник (уполномоченный им орган) не позднее чем за три месяца до планируемых увольнений проводит консультации с первичной профсоюзной организацией о мероприятиях относительно предотвращения увольнений, сведения их к минимуму и/или смягчения неблагоприятных последствий таких увольнений. Первичная профсоюзная организация имеет право вносить собственнику (уполномоченному им органу) предложения о перенесении сроков, приостановлении и/или отмене мероприятий, связанных с предстоящим увольнением работников. Данные предложения являются обязательными для рассмотрения. Собственник (уполномоченный им орган) обязан получить согласие первичной профсоюзной организации на увольнение каждого работника персонально. В случае если на предприятии, в учреждении, организации не создана первичная профсоюзная организация, вышеупомянутые вопросы желательно согласовать с выборным представителем трудового коллектива.

Представление собственника (уполномоченного им органа) рассматривается в пятнадцатидневный

срок в порядке, предусмотренном [ст. 43 КЗоТ](#).

**2.** Собственник (уполномоченный им орган) издает приказ о внесении изменений в организацию производства и труда. В данном приказе, в частности, необходимо конкретизировать изменения, которые будут проводиться на предприятии, в учреждении, организации; создать соответствующие комиссии по проведению реорганизации предприятия, учреждения, организации; поручить таким комиссиям осуществление конкретных мероприятий по проведению реорганизации предприятия, учреждения, организации.

**3.** Собственник (уполномоченный им орган) составляет и утверждает в установленном действующим законодательством Украины порядке новое штатное расписание.

Выплата заработной платы работникам, должности которых отсутствуют в новом штатном расписании, осуществляется на основании заключенных с ними трудовых договоров, действие которых продолжается.

**4.** Собственник (уполномоченный им орган) издает приказ, которым уполномочивает отдел кадров предприятия, учреждения, организации провести все необходимые мероприятия по увольнению работников.

О предстоящем увольнении работники должны быть предупреждены персонально под расписку не позднее чем за два месяца до дня такого увольнения. Одновременно с таким предупреждением собственник (уполномоченный им орган) предлагает работнику иную работу на том же предприятии, в учреждении, организации. В случае отсутствия вакантных мест по соответствующей специальности или профессии собственник (уполномоченный им орган) уведомляет об этом работника. Такое предложение (уведомление) также делается персонально под расписку. Работник может отказаться от перевода на предложенную собственником (уполномоченным им органом) работу. Работник в любой момент имеет право отметить как свое согласие на перевод на иную работу, так и отказ от такого перевода.

В соответствии с [пунктом 19 постановления Пленума Верховного Суда Украины № 9](#) собственник (уполномоченный им орган) вправе при проведении увольнений в рамках однородных профессий и должностей провести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, по его согласию на иную должность, уволив на этом основании с нее менее квалифицированного работника.

Одновременно с уведомлением работников о предстоящих увольнениях собственник (уполномоченный им орган) ставит в известность об этом государственную службу занятости. В уведомлении государственной службы занятости указывается профессия, специальность, квалификация и размер оплаты труда работников.

Увольнение работников может быть проведено не ранее истечения двухмесячного срока с момента предупреждения, кроме случаев, когда работник изъявил желание уволиться раньше окончания этого срока. Если работник просит уволить его раньше такого срока, собственник обязан уволить такого работника в срок, о котором он просит. В трудовой книжке при этом делается запись об увольнении по [п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ](#).

**5.** В день увольнения собственник (уполномоченный им орган) обязан выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку, копию приказа об увольнении и провести выплату всех причитающихся ему сумм. Про все начисленные суммы работник письменно уведомляется перед их выплатой. В случае если работник в день увольнения не работал, расчет с ним производится не позднее следующего дня со дня его соответствующего обращения.

Работнику при увольнении на основании [п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ](#) выплачивается выходное пособие в

размере не менее среднего месячного заработка.

При увольнении работников по п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ учитывается преимущественное право быть оставленным на работе. По общему правилу (ст. 42 КЗоТ), при сокращении штата или численности работников при реорганизации юридического лица преимущественное право быть оставленными на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и продуктивностью труда.

**В случае одинаковой квалификации и продуктивности труда работников преимущественное право предоставляется:**

- семейным, при наличии двух и более лиц, находящихся на содержании;
- лицам, в семье которых отсутствуют иные работники с самостоятельным заработком;
- работникам с длительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
- участникам боевых действий, инвалидам войны и лицам, на которых распространяется действие [Закона Украины "О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты"](#);
- авторам изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лицам из числа депортированных – на протяжении пяти лет с момента возвращения на постоянное место жительства в Украину;
- работникам из числа бывших военнослужащих срочной службы и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, – в течение двух лет со дня их увольнения со службы.

Данный список не является исчерпывающим. Преимущественное право на оставление на работе может быть предусмотрено и в иных законодательных актах Украины.

Кроме этого, **не допускается увольнение:**

- работников в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания в отпуске;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (до 6 лет, если ребенок, согласно медицинскому заключению, нуждается в домашнем уходе); одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида; отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также опекунов, попечителей, приемных родителей;
- работников моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодекса законов Украины о труде производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

## **ВЫВОД:**

**Собственник (уполномоченный им орган) имеет право разорвать трудовой договор с работником в случае реорганизации, только если одновременно с реорганизацией проводится сокращение численности или штата работников. Увольнение работника на данном основании возможно лишь в том случае, если такого работника по его согласию невозможно перевести на иную работу.**

**При увольнении работников на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ собственнику (уполномоченному им органу) следует придерживаться определенного порядка действий, предусмотренного действующим законодательством Украины.**

**В случае сокращения штата вследствие реорганизации предприятия, учреждения, организации необходимо учитывать наличие ограничений относительно увольнения некоторых категорий работников и преимущественного права работников на то, чтобы остаться на работе.**

**Елена Кравченко,  
адвокат, партнер  
АО "Глобал Адвокат",  
Аудиторско-консалтинговая  
Корпорация "Глобал Консалтинг"**



© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2014

© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2014