

Коллективный договор при реорганизации, ликвидации юридического лица, смены формы собственности юридического лица

Вопрос реорганизации юридических лиц регулируется ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом.

По итогам проведенной реорганизации происходит переход прав (правопреемство) юридических лиц, которое регулируется статьей 58 ГК РФ.

Виды реорганизации

Вид реорганизации	Переход прав (правопреемство)
Слияние юридических лиц	Права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом
Присоединение одного юридического лица к другому	К последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом
Разделение юридического лица	Его права и обязанности переходят к вновь возникшим организациям в соответствии с разделительным балансом
Выделение из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц	К каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом
Преобразование юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы)	К вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом

В случае реорганизации организаций как в формах слияния, присоединения, разделения, выделения, так и в форме преобразования происходит прекращение

действия реорганизованных юридических лиц (за исключением случаев реорганизации в форме присоединения - ст. 57 ГК РФ).

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации юридических лиц, создаваемых в результате реорганизации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

Реорганизационные мероприятия ведут в итоге к созданию нового юридического лица. В этом случае законодатель устанавливает период действия коллективного договора, равный периоду проведения реорганизационных процедур, т.е. после окончания реорганизации юридического лица коллективный договор автоматически утрачивает силу. А вопрос заключения коллективного договора во вновь созданной организации решается его коллективом.

Стороны могут в этом случае продлить срок действия коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый, но это не происходит автоматически.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ч.7 ст.43 ТК РФ).

Представлять интересы работников должны сотрудники обеих реорганизованных организаций.

На практике возникают ситуации, хотя и не связанные непосредственно с реорганизацией юридического лица, но вносящие изменения в его деятельность.

Например, как влияет на действие коллективного договора

- переименование организации;
- смена собственника имущества организации;
- изменения типа государственного или муниципального учреждения;
- реорганизации организации в форме преобразования;
- расторжение трудового договора с руководителем организации;
- ликвидация организации.

В этих случаях коллективный договор продолжает действие

В течение всего срока действия в случаях (ч. 4 ст. 43 ТК РФ):

1. Изменения наименования организации.

Любая организация в процессе деятельности может столкнуться с необходимостью смены наименования. Решение о смене наименования

принимается уполномоченным органом управления организации, в чью компетенцию входит вопрос об изменении или дополнении учредительных документов, в т.ч. в связи с потребностью привести наименование организации в соответствие с действующим законодательством.

Трудовое законодательство не требует внесения изменений в локальные акты при переименовании организации. В то же время в соответствии со ст. 44 ТК РФ организация вправе внести изменения и дополнения в коллективный договор.

Действующее законодательство не содержит четкого порядка действий в данном случае. Изменения в коллективный договор могут быть внесены путем подписания изменений к нему, в которых следует указать, что наименование работодателя следует читать по-новому, с указанием реквизитов приказа о переименовании.

2. Изменения типа государственного или муниципального учреждения.

Изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения – это создание автономного учреждения на базе государственного (муниципального) учреждения (например, тип Государственного бюджетного учреждения здравоохранения г.№ изменен на тип Государственное автономное учреждение здравоохранения г. №).

Изменение типа учреждения не является его реорганизацией (пункт 14 ст. 5 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ "Об автономных учреждениях"), не влечет изменение организационно-правовой формы юридического лица, прежний собственник остается.

В устав учреждения, по сути, действующего юридического лица, вносятся соответствующие изменения.

Следовательно, перевод бюджетного учреждения в автономное учреждение не влечет за собой социально-экономические последствия для его трудового коллектива: трудовые договоры с работниками не прекращаются; коллективный договор сохраняет свое действие до истечения срока, на который был заключен. И здесь, важное значение имеет сохранение и обеспечение социально-трудовых гарантий и условий их реализации.

3. Реорганизации организации в форме преобразования.

В этом случае юридическое лицо одной организационно-правовой формы реорганизуется в юридическое лицо другой организационно-правовой формы (например, муниципальное предприятие "Аптека № 1" преобразуется в ООО "Муниципальная аптека").

4. При расторжении трудового договора с руководителем организации.

Это объясняется тем, что руководитель организации является лишь представителем работодателя (организации) и осуществляет все действия в рамках трудовых и иных связанных с ними отношений лишь от его имени.

В течение трех месяцев - при смене формы собственности организации со

дня перехода права собственности (ч. 5 ст. 43 ТК РФ)

Смена собственника имущества учреждения не означает немедленного прекращения ранее заключенного коллективного договора, и как минимум три месяца со дня перехода прав собственности он продолжает действовать. Более того, стороны могут и в этом случае продлить срок действия коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый, но это не происходит автоматически.

В течение срока проведения ликвидации организации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ)

Если организация ликвидируется, то коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и прекращается в момент ликвидации организации. Ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо - прекратившим существование только после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (статья 63 Гражданского кодекса РФ).

Действие коллективного договора при реорганизации организации и других изменениях

Вид реорганизации	Что происходит с коллективным договором	Нормативный акт
Реорганизация в форме преобразования	Продолжает действовать	Часть 4 ст. 43 ТК РФ
Реорганизация в форме слияния, присоединения, разделения, выделения	Действует в течение периода реорганизации. Утрачивает силу после окончания реорганизации. Для продления действия старого коллективного договора (на срок до трех лет) или заключения нового нужно провести коллективные переговоры (гл. 6 ТК РФ).	Часть 6 ст. 43 ТК РФ
Изменение наименования	Продолжает действовать	Часть 4 ст. 43 ТК РФ
Смена формы собственности организации	Продолжает действовать в течение трех месяцев со дня перехода права собственности	Часть 5 ст. 43 ТК РФ

Ликвидация	Продолжает действовать в течение срока проведения ликвидации	Часть 8 ст. 43 ТК РФ
-------------------	--	-------------------------