

## Увольнение сотрудников при смене собственника

Практически любое предприятие на территории РФ может быть продано. Результатом такой сделки становится переход права собственности на имущество компании от одних владельцев другим. При этом зачастую новый хозяин стремится избавиться от сотрудников, занимающих руководящие посты, для того чтобы сформировать собственную команду.

Рассмотрим подробнее, как происходит увольнение работника при смене собственника организации. В чем суть смены собственника?

Четкого определения о том, что такое смена собственника имущества предприятия в действующем законодательстве, в том числе и в трудовом, не содержится. Так, по мнению суда, это не что иное, как переход права собственности на имущество предприятия от одного владельца к другому. Кого может уволить новый собственник? У нового собственника возникают права на управление ресурсами организации, в том числе и на определенные кадровые изменения. Так, новый работодатель не вправе увольнять весь коллектив организации.

Однако он вполне может воспользоваться положениями ст. 75 ТК РФ и расторгнуть контракт со следующими работниками: руководителем компании; заместителями руководства; главным бухгалтером.

Важно! Перечень лиц, которые подлежат расчету в связи со сменой собственника, является исчерпывающим. Иными словами, по данному основанию с другими сотрудниками работодатель расстаться не сможет. Согласно букве закона, они продолжают выполнять свои обычные трудовые обязанности и получать за это заработную плату. Следует отметить, что перед тем, как набрать новую команду в штат, прежних лиц, занимающих руководящие посты, увольняют по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В том случае, если работодатель допустил ошибку и рассчитал лиц, которые не входят в перечень, обозначенный в ст. 75 ТК РФ, например, руководителя отдела или его зама, то неправомерно уволенные сотрудники могут восстановиться на работе по решению суда, о чем свидетельствует положительная судебная практика.

Не каждый сотрудник может принять те нововведения, которые привнес новый собственник в политику организации, кроме того, рабочих может попросту не устраивать новые условия труда, штатное расписание и тому подобное. В связи с этим, рядовые сотрудники предприятия вправе вслед за прежним владельцем по собственной инициативе покинуть компанию. Процедура увольнения в такой ситуации происходит в общем порядке, выглядит она следующим образом: подача заявления от рабочего; двухнедельная отработка; издание приказа; выдача трудовой и расчет сотрудника. При этом приказ на увольнение, а также запись в трудовой книжке в данном случае, будут содержать формулировку со ссылкой на п. 6 ст. 77 ТК РФ. Работодатель не вправе чинить работникам, собирающимся изменить место трудоустройства, какие-либо препятствия. Какие-либо дополнительные выплаты сотрудникам, ушедшим по п. 6 ст. 77 ТК РФ не

полагаются. То есть они получают заработную плату, компенсации отпуска, если таковая должна быть выплачена и прочие суммы, предусмотренные контрактом. Если они находились на больничном, то компенсация за него будет также перечислена.

В отличие от расчета рядовых сотрудников, увольнение лиц, находящихся на руководящих должностях, имеет свои особенности. В частности, необходимо соблюсти этапы процедуры, обозначенные ниже.

-Принять решение о смене руководства Законодатель отвел новому собственнику всего три месяца для того, чтобы принять решение о необходимости смены руководителя организации, его замов или главбуха, а также расторжения контракта. В том случае, если он пропустит отведенный период, то уволить персонал на основании ст. 75 ТК РФ уже не получится. - Решение о предстоящем увольнении, если таковое было принято, оформляется протоколом. Вручить предупреждение об увольнении.

Следует отметить тот факт, что о предстоящем увольнении по указанному основанию, собственник может заблаговременно не уведомлять руководство, поскольку нормы, обязывающие это сделать, в ТК РФ не содержатся. Однако на практике, как правило, им все же направляется предупреждение о предстоящем досрочном расторжении контракта. Поскольку унифицированной формы уведомления не существует, то его можно составить произвольно. Важно, чтобы в документе были: дата и место составления уведомления; наименование предприятия; сведения об увольняемом сотруднике; основание досрочного расторжения контракта со ссылкой на п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; дата увольнения. Скачать образец предупреждения работника о досрочном прекращении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

Передать уведомление лучше всего за пару недель до даты увольнения, хотя норм в ТК РФ, предписывающих соблюсти данный срок, не содержится. Иными словами, новый работодатель может вообще обойтись без предупреждения об увольнении или же проинформировать о разрыве контракта в удобные для него сроки. В том случае, если письменное уведомление составлено, то ознакомить с ним сотрудника нужно под подпись. Контракт будет расторгнут вне зависимости от того, дал свое согласие сотрудник на это или нет. Издание приказа Согласно общему порядку увольнения, обозначенному в ст. 84.1 ТК РФ, процедура увольнения сопровождается изданием приказа. Причем можно использовать единую форму этого распорядительного документа № Т-8, утвержденную Госкомстатом в 2004 году. Кроме того, может быть применен собственный бланк компании. Основанием для оформления обозначенного приказа является решение собственника. Следует отметить, что если увольняется руководитель предприятия, то он, как лицо, наделенное правом подписи распорядительных документов, может издать приказ самостоятельно, после чего завизировать его. Кроме того, делегировать данное полномочие можно другому лицу. Поскольку происходит увольнение лиц из числа руководства, то перед изданием приказа на увольнение нужно организовать передачу ими

дел. В день увольнения сотруднику возвращают трудовую, которая велась согласно ст. 66 ТК РФ, а также Правилам, утвержденным ПП РФ № 225 от 16.04.2003 г. Перед выдачей документа работнику, туда нужно внести запись с основанием увольнения, а именно, со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ. Следует учитывать, что запись в трудовой должна быть идентична той, что имеется в приказе. В частности, если руководителя увольняют по причине смены собственника, то делается ссылка на п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В случае, если лицо не прибыло за трудовой в день увольнения, то она ему может быть отправлена по почте. Для пересылки придется получить разрешение хозяина книжки. Если оно не было дано, то трудовую можно будет забрать в любое другое время на основании предоставленного заявления. При данных условиях документ будет возвращен в течение 3-х дней с момента обращения за ним. Процедура предполагает также внесение записи в личную карточку сотрудника. В ней обязательно указывается основание, по которому расторгнут контракт. В данном случае, это п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При возврате книжки всегда ставится подпись в личной карточке, что прямо предусмотрено п. 41 ПП РФ № 225.

Работник, согласно ст. 140 ТК РФ, в последний рабочий день должен забрать окончательный расчет, в который входят следующие выплаты: заработная плата; оплата больничного, если работник оформлял лист нетрудоспособности; возмещение отпускных дней, если они не были использованы до увольнения. Причем согласно ст. 127 ТК РФ, он вправе получить суммы за все неиспользованные отпуска; иные суммы, предусмотренные к выплате при увольнении условиями контракта. Следует отметить, что в отличие от штатных работников помимо указанных выше выплат, руководству, увольняемому по причине смены собственника, перечисляется дополнительная компенсация. Ее выплата происходит и в том случае, если работник не желает остаться в штате фирмы и уходит по личной инициативе. Напомним, речь идет исключительно о руководителе, его замах и главбухе.

Рядовым сотрудникам, решившим уйти по данному основанию из компании, данная выплата не полагается. Указанная компенсация, согласно ст. 181 ТК РФ и ч. 1, 2 ст. 349.3 ТК РФ, перечисляется в величине не менее трехкратной среднемесячной оплаты труда. Если в момент увольнения сотрудник отсутствовал на предприятии, то деньги ему выплачиваются сразу же, либо на следующий день. Некоторые работодатели, стремясь избежать выплаты довольно большой компенсации, принуждают подчиненных уволиться по собственному желанию. В таких случаях целесообразно обратиться с жалобой в инспекцию по труду. При расторжении контракта с руководящим составом по причине смены собственника следует помнить о том, что законодатель установил запрет на увольнение определенных категорий сотрудников. В частности, рабочие места в обязательном порядке сохраняются за сотрудниками в случаях, обозначенных в ст. 261 ТК РФ, а именно: при наличии беременности; с женщиной, у которой на иждивении ребенок, не достигший трехлетнего возраста; с матерью-одиночкой, у

которой есть несовершеннолетний ребенок-инвалид; работницей, которая одна воспитывает ребенка, не достигшего возраста 14 лет; с иным лицом, на чьем иждивении находится н/л; с единственным кормильцем несовершеннолетнего ребенка-инвалида; с лицом, являющимся единственным кормильцем малолетнего ребенка, которому не исполнилось 3 лет, при условии, что семья является многодетной, и второй родитель не трудоустроен. Кроме того, важно помнить о том, что запрещается увольнять во время отпуска, а также в период больничного. Таким образом, уволить персонал по причине смены собственника можно, но только ту категорию лиц, которая обозначена в ст. 75 ТК РФ. Причем при окончательном расчете такие сотрудники получают дополнительную компенсацию.