

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2024 г. N 14-6/ООГ-1628

Вопрос

В организации числится мобилизованный работник, трудовой договор с которым приостановлен. В ближайшее время планируется реорганизация в форме присоединения к другому юридическому лицу.

Как оформить перевод мобилизованного и какие в отношении его составить документы? Направлять ли ему уведомление о предстоящей реорганизации?

Ответ

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 1 марта 2024 г. по вопросу об особенностях обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Правовые последствия для работников в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (то есть слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании) определены частью 5 статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

В соответствии с данной нормой реорганизация юридического лица сама по себе не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Таким образом, реорганизация юридического лица, в том числе в форме присоединения, не прекращает действия трудового договора, трудовые договоры, заключенные с работниками, продолжают свое действие и после реорганизации.

Согласно статье 57 Гражданского кодекса Российской Федерации при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

В результате реорганизации образуется одно юридическое лицо, выступающее работодателем по отношению ко всем работникам, в том числе присоединенной организации.

Согласно статье 351.7 Кодекса в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

При этом Кодекс не устанавливает возможности работодателя осуществлять изменение трудового договора с мобилизованным работником (в том числе в порядке, установленном статьей 75 Кодекса) в период приостановления действия данного трудового договора.

В соответствии с частью 9 статьи 351.7 Кодекса действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

Таким образом, оформление изменений условий трудового договора мобилизованного работника (в том числе в порядке, предусмотренном статьей 75 Кодекса) работодатель будет вправе произвести не ранее дня выхода на работу данного работника.

Заместитель директора Департамента оплаты
труда, трудовых отношений и социального
партнерства

Т.В. Маленко