

Реорганизация в форме преобразования – трудовые отношения с директором.

ЗАО реорганизовано в ООО в форме преобразования. Оформлен протокол о реорганизации и приказ. Директор продолжает работать. Какой приказ для директора ООО будет считаться приказом о его назначении: когда он был принят в ЗАО или приказ о реорганизации ЗАО, где подтверждаются его полномочия?

Частью 2 ст. 16 ТК РФ предусмотрена возможность возникновения трудовых отношений на основании трудового договора, в частности, в результате избрания, назначения на должность или утверждения в должности работника.

Единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор) избирается решением общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Это следует из содержания **пп. 8 п. 1 ст. 48, пп. 9 п. 1 ст. 65, п. 3 ст. 69** Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ.

Единоличный исполнительный орган ООО (например, генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества или назначается решением совета директоров (наблюдательного совета) общества, если данный вопрос отнесен к его компетенции уставом общества. Это следует из содержания **п. 1 ст. 40, пп. 4 п. 2 ст. 33, пп. 2 п. 2.1 ст. 32** Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ.

Если общество состоит из единственного участника или акционера, то избрание на должность руководителя организации оформляется решением в письменном виде (**ст. 39** Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ, **п. 3 ст. 47** Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ).

Несмотря на особый статус руководителя организации, при заключении трудового договора необходимо соблюдать требования закона, которые распространяются на всех работников независимо от занимаемой должности.

Реорганизация регулируется нормами ГК РФ, и может происходить, в частности, и в форме преобразования (**п. 1 ст. 57** ГК РФ). При этом независимо от формы реорганизации трудовые отношения с сотрудниками продолжают (ч. 5 ст. 75 ТК РФ).

Поскольку в соответствии с **п. 1 ст. 66** и **п. 3 ст. 213** ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, то реорганизация не может служить основанием для прекращения трудового договора по **п. 4 ч. 1 ст. 81** ТК РФ с лицами, перечисленными в этой **норме**, в частности, с руководителем, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит (**п. 32** Постановления N 2).

В рассматриваемой ситуации, исходя из текста вопроса, трудовые отношения с руководителем продолжают, должность данного сотрудника (директора) в связи реорганизацией не изменилась, поэтому и издавать приказ о назначении директора не нужно, потому что он (директор) продолжает работать.

Ответ подготовил:
Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова
07 февраля 2018 г.