

Увольнение в связи с банкротством управляющей компании и гарантии трудоустройства в новую УК: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работники управляющей компании (далее — УК), находящейся в процедуре банкротства, участвуют в подготовке передачи многоквартирных домов (далее — МКД) в новую УК, созданную теми же учредителями; на совещании заявлено, что «все специалисты будут переведены» в новую организацию, однако письменных гарантий нет, и сотрудники опасаются, что после выполнения работы в приёме будет отказано. При этом юридически трудовой договор оформлен на близкого родственника, а фактически работу выполняет другое лицо, получающее от родственника перечисляемую ему заработную плату. Требуется установить: (1) существует ли законная обязанность новой УК принять работников обанкротившейся УК; (2) какой документ способен создать для работника юридически обязывающее обязательство нового работодателя о приёме на работу и какова его исковая защита; (3) какими правами обладает лицо, фактически выполняющее трудовые функции без заключённого трудового договора, если заработную плату получает третье лицо.

2. Исходная правовая диспозиция: в описанной ситуации действуют ДВА разных субъекта с принципиально разным объёмом прав

Это ключевой структурный момент, без которого любой дальнейший разбор будет неверным. В описанной конфигурации необходимо строго разделять:

2.1. Официальный работник — близкий родственник. Именно он состоит в трудовых отношениях с обанкротившейся УК, именно он указан в трудовом договоре, приказе о приёме, СЗВ-ТД, трудовой книжке, именно за ним закон закрепляет весь объём гарантий (ст. 21, 178, 180, 318 ТК РФ), именно он

является надлежащим субъектом требования о переводе, увольнении, выплатах и обжалования отказа в приёме на работу (ст. 3, 64 ТК РФ).

2.2. Фактический исполнитель — автор вопроса. Юридически она не состоит в трудовых отношениях ни с обанкротившейся УК, ни с новой УК: лично она не допускалась к работе «с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя» (ст. 16 ч. 3, ст. 67 ч. 2 ТК РФ), трудовой договор с ней не заключался, приказа о приёме нет. Её правовое положение — это положение лица, чей труд юридически «присвоен» другим работником.

2.3. Практическое следствие. Любой документ, даже самый сильный (приглашение в порядке перевода, трудовой договор), должен быть оформлен **на официального работника** — то есть на родственника. Для автора вопроса такой документ сам по себе правовой защиты не создаёт. Это не означает, что защита невозможна, но она достигается иными, отдельно описанными ниже путями (легализация отношений, ст. 19.1 ТК РФ, восстановление отношений напрямую с новой УК).

Далее разбор ведётся по каждой правовой версии отдельно.

3. Версия I. Обязана ли новая управляющая компания трудоустроить специалистов старой УК, находящейся в процедуре банкротства?

3.1. Общее правило: такой обязанности законом не установлено

Новое юридическое лицо является самостоятельным субъектом права и не связано трудовыми обязательствами иного юридического лица. Данный вывод опирается на следующие нормы:

- **ст. 37 Конституции РФ** — труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- **ст. 2, 3, 4 ТК РФ** — принцип свободы труда и запрет принудительного труда;
- **ст. 56 ТК РФ** — трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем; он возникает из добровольного соглашения, а не из закона или административного акта;
- **ст. 64 ч. 1 ТК РФ** — трудовой договор заключается по соглашению сторон.

Из этого следует: **юридический механизм, принудительно обязывающий новую УК принять работников прежней УК, в ТК РФ отсутствует.** Работодатель свободен в подборе персонала, а отказ в приёме на работу может быть оспорен лишь по мотивам, указанным в ст. 3 и ст. 64 ТК РФ (дискриминация и необоснованность), но не по мотиву «я работал в другой УК, и меня обязаны взять».

3.2. Ключевое разграничение: банкротство не является реорганизацией

Здесь принципиально важна ошибка, которую допускает большинство неюристов. Правопреемство в трудовых отношениях возникает только в случаях, прямо предусмотренных законом:

- **ст. 58 ГК РФ** — правопреемство при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование). Банкротство (несостоятельность) **не является** ни одной из этих форм;
- **ст. 75 ТК РФ** — смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Но эта норма говорит о смене **собственника имущества организации**, а не о создании нового юридического лица и не о смене управляющей компании;
- **ст. 61 ГК РФ, ст. 224-226 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»** — ликвидация юридического лица влечёт его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Таким образом, **ни банкротство прежней УК, ни передача МКД в управление новой УК не порождают автоматического перехода трудовых договоров.** Работники прежней УК не «переходят» в новую УК так, как это происходит при реорганизации (где договоры продолжают действовать в силу ст. 75 ТК РФ).

Дополнительно отмечу: смена управляющей организации на конкретном МКД — это не «смена собственника имущества организации», поэтому ст. 75 ТК РФ к ситуации неприменима (см. также механику перевода домов: ст. 44 ч. 2 п. 4, ст. 46, ст. 161, 162, 192, 198 ЖК РФ, Правила осуществления деятельности по управлению многоквартирными домами, утв. постановлением Правительства РФ от 15.05.2013 № 416).

3.3. Исключения: когда обязанность принять работника всё-таки возникает

Обязанность возникает не «по факту банкротства», а из специальных юридических конструкций:

(а) Реорганизация работодателя (ст. 58, 129 ГК РФ, ст. 75 ТК РФ). Если бы новая УК возникла в результате слияния, присоединения или преобразования старой УК, трудовые договоры продолжали бы действовать, а работники не подлежали бы увольнению. К банкротству и созданию нового ООО это не относится, но проверить в ЕГРЮЛ историю создания новой УК необходимо: если там обнаружится реорганизация, выводы меняются кардинально.

(б) Перевод на постоянную работу к другому работодателю (ст. 72.1 ч. 2, п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Это добровольный механизм: требуется письменная просьба или письменное согласие работника; трудовой договор по прежнему месту работы прекращается по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Обязанность нового работодателя возникает здесь только после того, как он выразил волю принять данного работника.

(в) Приглашение в письменной форме на работу в порядке перевода (ст. 64 ч. 4 ТК РФ). Это единственная норма ТК РФ, прямо запрещающая отказ в приёме на работу. Подробно — в разделе 4.2.

(г) Фактическое допущение к работе (ст. 16 ч. 3, ст. 67 ч. 2 ТК РФ). Если новая УК фактически допускает конкретное лицо к работе с ведома своего уполномоченного представителя, трудовой договор считается заключённым, и работодатель обязан оформить его письменно не позднее трёх рабочих дней (разъяснения см. в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 — п. 12 о последствиях фактического допущения).

(д) Коллективный договор или соглашение. Если коллективным договором новой УК (ст. 40–43 ТК РФ) либо соглашением предусмотрены обязательства по преимущественному приёму работников обанкротившихся организаций, они действуют. Такое условие встречается в отраслевых соглашениях ЖКХ — проверить обязательно.

(е) Иные федеральные законы. Например, гарантии при переводе домов в отдельных отраслях; для сферы управления МКД общей такой нормы в ЖК РФ и ТК РФ нет.

3.4. Конкурирующие позиции о «фактическом правопреемстве» при переводе домов

Позиция «о правопреемстве отсутствует» (доминирующая, соответствует букве закона). Поскольку новая УК — самостоятельное юридическое лицо, а банкротство прежней УК — не реорганизация, трудовые договоры в новую УК не переходят. Суды в спорах об обязанности принять на работу, заявленных работниками прежней УК, отказывают в иске, если нет письменного приглашения в порядке перевода или подписанного трудового договора.

Позиция «о злоупотреблении правом» (применима при особых обстоятельствах). Если новая УК создана теми же учредителями, принимает тот же портфель МКД, тех же специалистов, использует то же имущество, а прежняя УК умышленно «обескровлена» банкротством, отдельные суды усматривают злоупотребление правом (ст. 10 ГК РФ) и недобросовестный вывод деятельности. Однако практическое значение этой позиции для требования «прими меня на работу» невелико: даже при квалификации действий как злоупотребления суд, как правило, не понуждает работодателя к заключению трудового договора (принудительный труд запрещён — ст. 4 ТК РФ, Конвенции МОТ № 29 и № 105), а ограничивается иными выводами. Зато эта позиция **существенно повышает вес письменных доказательств**, полученных работником (протокол совещания, гарантийное письмо, переписка) при спорах об отказе в приёме и при рассмотрении обособленных споров в деле о банкротстве (в частности, по ст. 61.11 Федерального закона № 127-ФЗ о субсидиарной ответственности контролирующих лиц за вывод деятельности).

3.5. Практический вывод по версии I

- **Прямой обязанности новой УК принять специалистов обанкротившейся УК закон не устанавливает.** Формулировка «все специалисты будут переведены» на совещании — это, к сожалению, юридически ничтожное волеизъявление, если оно не оформлено письменно надлежащим образом.
- **Единственные работающие механизмы:** (1) перевод по ст. 72.1 ч. 2 ТК РФ с письменным приглашением нового работодателя; (2) прямая рекомендация заключить трудовой договор с новой УК; (3) фактическое допущение к работе новой УК с последующим оформлением (ст. 16 ч. 3, ст. 67 ч. 2 ТК РФ, ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ — административная ответственность за уклонение от оформления трудового договора).

- **Что нужно проверить немедленно:** выписку из ЕГРЮЛ новой УК (дата создания, учредители, руководитель, наличие лицензии на управление МКД — ст. 192 ЖК РФ), сведения в реестре лицензий субъекта РФ и ГИС ЖКХ (ст. 198 ЖК РФ) и историю реорганизации старой УК.

4. Версия II. Какой документ способен создать юридически обязывающее обязательство нового работодателя о приёме на работу и какова его исковая защита

4.1. Иерархия документов: от юридически ничтожных к обязывающим

№	Документ	Юридическая сила	Исковая защита
1	Протокол совещания, устные заверения, переписка в мессенджере	Доказательство, не сделка	Практически отсутствует; вспомогательная роль
2	Гарантийное письмо, письмо о намерениях (letter of intent)	Как правило, не порождает обязательства	Слабая; усиливается денежным условием
3	Решение участников (учредителей) новой УК	Внутрикорпоративная обязательность для директора	Опосредованная (через довод о злоупотреблении правом)
4	Оферта с существенными условиями труда	Промежуточная квалификация	Спорная
5	Предварительный договор (ст. 429 ГК РФ)	Оспаривается; позиции судов расходятся	Спорная
6	Подписанный трудовой договор с будущей датой начала работы	Полноценное обязательство	Высокая
7	Письменное приглашение в	Прямо обязывающее; отказ запрещён законом	Наиболее высокая

№	Документ	Юридическая сила	Исковая защита
	порядке перевода (ст. 64 ч. 4 ТК РФ)		

4.2. Наиболее сильный документ: письменное приглашение на работу в порядке перевода (ст. 64 ч. 4, ст. 72.1 ч. 2 ТК РФ)

Это ключевой ответ на вопрос «какой документ взять». Механизм выглядит так:

1. Сотрудник (в рассматриваемой ситуации — **официально трудоустроенный родственник**) подаёт письменную просьбу о переводе к другому работодателю либо даёт письменное согласие (ст. 72.1 ч. 2 ТК РФ).
2. Новая УК в лице уполномоченного лица (ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об ООО») выдаёт **письменное приглашение на работу в порядке перевода** с указанием должности, структурного подразделения, размера оплаты труда и даты предполагаемого начала работы.
3. Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается по **п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (перевод к другому работодателю) — эта формулировка принципиальна.
4. После увольнения новая УК заключает трудовой договор.

Юридический эффект — ст. 64 ч. 4 ТК РФ: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы».

Исковая защита. При отказе новая УК нарушает прямой законодательный запрет. Работник вправе обратиться в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора и о взыскании среднего заработка за период незаконного лишения возможности трудиться (по аналогии со ст. 234, 394 ТК РФ). Суды в такой категории споров встают на сторону работника, поскольку запрет сформулирован императивно. Срок обращения в суд — три месяца со дня отказа (ст. 392 ч. 1 ТК РФ).

Ограничения и «подводные камни»: - защита действует **только один месяц** со дня увольнения с прежнего места работы; просрочка в подаче заявления лишает права, вытекающего из ст. 64 ч. 4 ТК РФ; - приглашение должно быть подписано надлежащим лицом. Обязательно проверить полномочия директора по выписке из ЕГРЮЛ и уставу; документ от неуполномоченного лица правовых последствий не создаёт; - приглашение желательно оформить на бланке организации, с исходящим номером, датой,

полным ФИО работника, реквизитами сторон, подписью и печатью; - **развилка по основанию увольнения.** Классическая конструкция ст. 64 ч. 4 ТК РФ предполагает увольнение именно переводом (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Возможны две позиции: - *Позиция А (буквальная):* норма защищает только лиц, уволенных в порядке перевода; если работник будет уволен по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация), защита ст. 64 ч. 4 ТК РФ формально не применяется. - *Позиция Б (расширительная):* значение имеет факт письменного приглашения и увольнения в пределах месяца; основание увольнения значения не имеет. - Практический вывод: **если есть возможность — настаивать на увольнении переводом по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.** Даже обанкротившаяся УК может произвести такое увольнение: это основание не «по инициативе работодателя», а по просьбе работника, и конкурсный управляющий, как правило, не возражает, поскольку оно сокращает объём его обязательств. Если же увольнение уже произведено по ликвидации, ст. 64 ч. 4 ТК РФ прямо не подействует, и защита строится по иным основаниям (см. раздел 4.3).

4.3. Подписанный трудовой договор с будущей датой начала работы

Нормативная база: ст. 56, 57, 61, 67, 68 ТК РФ. Если новая УК подписывает с работником трудовой договор с указанием даты начала работы в будущем (например, даты передачи конкретного МКД или даты увольнения из прежней УК), договор считается вступившим в силу (ст. 61 ч. 1 ТК РФ). Работодатель не вправе впоследствии немотивированно отказаться от такого договора.

Нюанс — ст. 61 ч. 3 ТК РФ: если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель вправе аннулировать договор. Для работника это означает: договор подписывать нужно с запасом времени и быть готовым фактически приступить к работе в указанный день. Для работника риск минимален, для работодателя — механизм «выхода из договора».

Вывод по версии: это **второй по надёжности** документ после приглашения в порядке перевода. Если оформить приглашение невозможно (например, увольнение уже произошло или будет произведено по ликвидации), подписанный договор с будущей датой начала — оптимальный вариант.

4.4. Предварительный договор (ст. 429 ГК РФ) и позиции судов

Позиция А: предварительный договор о заключении трудового договора недопустим. Аргументация: трудовые отношения регулируются трудовым законодательством (ст. 1, 5, 9 ТК РФ); конструкция предварительного договора — гражданско-правовая; свобода трудового договора и запрет принудительного труда (ст. 4 ТК РФ, ст. 37 Конституции РФ)

исключают понуждение к заключению трудового договора; судебная практика отказывает в удовлетворении требований о понуждении к заключению трудового договора на основании предварительного договора или оферты. По этой логике гражданско-правовой документ не порождает трудовых прав.

Дополнительно: любое соглашение, снижающее уровень гарантий работника по сравнению с ТК РФ, не подлежит применению (ст. 8, 9 ТК РФ), поэтому гражданско-правовые конструкции не могут подменять трудовые.

Позиция Б: предварительный договор допустим в части имущественных последствий. Если документ содержит условие о выплате работнику определённой суммы на случай неоформления трудовых отношений, это условие можно квалифицировать как: - договорную неустойку (ст. 330 ГК РФ), - возмещение имущественных потерь (ст. 406.1 ГК РФ), - отступное (ст. 409 ГК РФ), - соглашение о заранее оценённых убытках (ст. 15, 393 ГК РФ).

В таком случае требование работника становится денежным и подлежит защите в суде, даже если понуждение к труду невозможно. **Это важный практический инструмент: он превращает юридически неисполнимую обязанность «принять на работу» в исполнимую обязанность «выплатить сумму».**

Позиция В (промежуточная): предварительный договор признаётся частично. Суд может обязать нового работодателя заключить трудовой договор, если стороны прямо предусмотрели такую обязанность и работник фактически приступил к выполнению трудовой функции. Но это не общее правило, а результат оценки конкретных обстоятельств.

Практический вывод по версии: предварительный договор — вспомогательный инструмент. На него можно опираться, если включено денежное условие (позиция Б) или если параллельно имело место фактическое допущение к работе. Как самостоятельная замена приглашению в порядке перевода он ненадёжен.

4.5. Оферта и акцепт (ст. 435-438 ГК РФ)

Оферта, содержащая все существенные условия трудового договора (должность, дата начала, оплата труда, место работы), потенциально может быть квалифицирована как предложение заключить трудовой договор. Однако: - ТК РФ не знает конструкции акцепта оферты в трудовом праве; - гражданско-правовые нормы применяются к трудовым отношениям субсидиарно и только в части, не урегулированной ТК РФ (ст. 5, 11 ТК РФ); - фактическое допущение к работе по последствиям ближе к акцепту, но регулируется специальными нормами (ст. 16 ч. 3, ст. 67 ч. 2 ТК РФ).

Вывод: оферта, направленная новой УК, — это полезное доказательство, но не самостоятельное основание для понуждения к приёму на работу. Ссылка на безотзывность оферты (ст. 436 ГК РФ) в трудовом споре малоэффективна.

4.6. Гарантийное письмо, протокол совещания, письмо о намерениях

Юридически эти документы **не создают обязательства принять на работу**:
 - они не являются сделками в смысле ст. 153 ГК РФ (не направлены на возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей);
 - не являются трудовым договором (ст. 56, 57 ТК РФ);
 - не являются приглашением в порядке перевода (ст. 64 ч. 4 ТК РФ требует именно такой формулировки и оформления).

Что они всё же дают: 1. доказательственную базу при споре об отказе в приёме — подтверждают, что деловые качества работника оценивались работодателем положительно, и отказ является необоснованным (ст. 64 ч. 1 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2); 2. доказательство злоупотребления правом (ст. 10 ГК РФ) — особенно в ситуации, когда учредители прежней и новой УК совпадают; 3. доказательство фактического допущения к работе, если к работе приступили (ст. 16 ч. 3, ст. 67 ч. 2 ТК РФ); 4. материал для обращения в государственную инспекцию труда и прокуратуру.

Практический вывод по версии: гарантийное письмо брать нужно — оно лучше, чем ничего, и в сочетании с п. 4.8 становится инструментом с реальной исковой защитой, но полагаться только на него нельзя.

4.7. Решение участников (учредителей) новой УК

Поскольку учредители прежней и новой УК формально совпадают, целесообразно инициировать принятие **решения общего собрания участников новой УК** (ст. 33, 40 Федерального закона № 14-ФЗ), обязывающего единоличный исполнительный орган принять конкретных работников в порядке перевода. Работник не является стороной этого акта, но:
 - решение обязательно для директора во внутрикорпоративных отношениях;
 - последующий отказ директора приобретает признаки злоупотребления правом и противоречия воле участников — а это весомый довод в трудовом споре и в споре о субсидиарной ответственности.

Вывод: решение участников — не самостоятельное основание иска, но сильное усиление позиции.

4.8. Как усилить даже слабый документ: конструкция «обязательство + денежное обеспечение»

Если новая УК отказывается подписывать приглашение в порядке перевода или трудовой договор, но готова выдать иной документ, следует настаивать на включении в него: 1. **конкретной обязанности** — принять работника на конкретную должность с конкретной даты; 2. **конкретной ответственности за неисполнение** — фиксированной суммы (например, «при отказе в приёме на работу Компания выплачивает работнику сумму в размере X рублей»), со ссылкой на ст. 330, 406.1 ГК РФ; 3. **обеспечительных конструкций** — поручительство третьего лица (учредителя, директора) по ст. 361 ГК РФ; независимая гарантия по ст. 368 ГК РФ; 4. **конкретного срока исполнения**; 5. **подписи надлежащего лица и печати** (проверить полномочия по ЕГРЮЛ и уставу).

Такая конструкция «переводит» спор из трудовой плоскости (где понуждение к труду невозможно) в гражданско-правовую (где взыскание денежной суммы — обычная практика).

4.9. Практический вывод по версии II

1. **Оптимальный документ:** письменное приглашение новой УК на работу в порядке перевода (ст. 64 ч. 4, 72.1 ч. 2 ТК РФ) + письменное заявление/согласие работника + увольнение переводом по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ + приём в новую УК. Это единственная конструкция, где отказ прямо запрещён законом.
2. **Резервный вариант:** подписанный трудовой договор с будущей датой начала работы (ст. 56, 57, 61 ТК РФ).
3. **Вспомогательные:** предварительный договор с денежным обеспечением, оферта, гарантийное письмо, решение участников — только в усиленной редакции.
4. **Оформлять документы — до начала работы по передаче домов, а не после.** Это принципиально: как только дома переданы, необходимость в специалистах уменьшается, и любые обещания обесцениваются.
5. **Использовать рычаг:** передача технической документации по МКД (ст. 162 ч. 10 ЖК РФ, п. 22–23 Правил, утв. постановлением Правительства РФ № 416) требует участия именно этих специалистов. Оформление гарантий целесообразно увязывать с передачей документов по каждому дому.

5. Версия III. Права лица, фактически выполняющего трудовые функции без трудового договора, при получении заработной платы третьим лицом

5.1. Базовая конструкция: личное выполнение трудовой функции

Ст. 15 ТК РФ определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. **Личный характер труда — признак трудового отношения.** Соответственно, систематическое выполнение работы одним лицом за другое (когда трудовой договор заключён с родственником, а работу выполняет автор вопроса) формально противоречит ст. 15 ТК РФ.

Отсюда проистекают две противоположные правовые возможности.

5.2. Позиция А (защитительная): признание отношений трудовыми по ст. 19.1 ТК РФ

Нормативная база: - ст. 16 ч. 3 ТК РФ — трудовые отношения возникают также на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен; - ст. 67 ч. 2 ТК РФ — договор, не оформленный письменно, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя; работодатель обязан оформить договор не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения; - ст. 67.1 ТК РФ — последствия фактического допущения к работе неуполномоченным лицом; - **ст. 19.1 ТК РФ** — неурегулированные разногласия о признании отношений трудовыми разрешаются судом; такое признание может осуществляться по письменному заявлению лица, фактически выполняющего работу, либо по предписанию государственного инспектора труда; - разъяснения о фактическом допущении — постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 12); общие разъяснения о возникновении трудовых отношений — постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15.

Условия применения: необходимо доказать, что **работодатель знал** о фактическом выполнении работы конкретным лицом и допускал его к работе (либо давал поручения). Доказывание — свидетельские показания (ст. 69 ГПК РФ), переписка, пропускной режим, журналы, электронные документы, доступы к ГИС ЖКХ, подписи в документах по домам, показания коллег.

Последствия: установление трудовых отношений с обанкротившейся УК дало бы право на весь объём гарантий (ст. 21, 178, 180 ТК РФ), но с существенной оговоркой о банкротстве (см. п. 5.4).

Сроки: ст. 392 ТК РФ — три месяца по индивидуальному трудовому спору; один год по спорам о невыплате заработной платы. Практика по срокам для требований ст. 19.1 неоднородна: часть судов применяет трёхмесячный срок со дня, когда лицо узнало о нарушении права; часть — годичный. Это самостоятельный риск.

5.3. Позиция Б (консервативная): фактический исполнитель не приобретает прав работника

Аргументация: работником по документам является родственник; работодатель оформлял допуск именно его; приём на работу, приказ, СЗВ-ТФ, СЗВ-ТД, НДФЛ, страховые взносы — всё оформлено на другое лицо; фактическое выполнение работы неустановленным лицом не влечёт автоматического возникновения трудовых отношений с ним. В такой ситуации суды чаще отказывают в удовлетворении иска о признании отношений трудовыми, если работодатель отрицает осведомлённость о подмене и нет прямых доказательств допуска именно данного лица.

В каких обстоятельствах какая позиция применяется: - **Позиция А** — если есть доказательства, что руководство знало и допускало именно автора вопроса к работе (например, давало ей поручения, подписывало подготовленные ею документы, включало её в рабочие чаты, оплачивало работу напрямую). - **Позиция Б** — если работодатель считает исполнителем родственника и о подмене не знает либо заявляет о незнании.

5.4. Особая сложность: признание отношений с обанкротившейся УК

Даже при успехе позиции А практический эффект ограничен: - выплаты, причитающиеся работнику (заработная плата, выходное пособие, средний заработок за период трудоустройства), относятся к **второй очереди текущих платежей** (ст. 134 п. 2 Федерального закона № 127-ФЗ), а требования, возникшие до возбуждения дела о банкротстве, — к реестровым требованиям второй очереди; - оплата труда производится не позднее тридцати дней с даты получения конкурсным управляющим соответствующего требования (ст. 136 Федерального закона № 127-ФЗ); - при ликвидации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и единовременной компенсации **в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации** (ст. 178 ч. 6 ТК РФ в редакции, приведённой в

предоставленном правовом контексте — источник 9); - работодатель вправе взамен выплат за период трудоустройства выплатить **единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка** с зачётом ранее выплаченного за второй месяц (ст. 178 ч. 5 ТК РФ); - для работников районов Крайнего Севера действует ст. 318 ТК РФ.

Итог: даже выигранный иск о признании отношений трудовыми с обанкротившейся УК даёт денежное требование, но не трудоустройство. Это важно для оценки целесообразности.

5.5. Риски самой конструкции «работаю за родственника»

Об этих рисках необходимо знать, чтобы принимать решения осознанно:

1. **Нарушение ст. 15 ТК РФ** (личное выполнение трудовой функции) — даёт работодателю основания для претензий к официальному работнику, вплоть до привлечения к дисциплинарной ответственности.
2. **Уязвимость позиции автора вопроса.** При отказе в признании отношений трудовыми фактический исполнитель не получает ни выплат, ни стажа, ни оснований требовать трудоустройства.
3. **Налоговый аспект.** Перечисление заработной платы официального работника третьему лицу: между близкими родственниками (ст. 14 СК РФ) доходы от дарения не облагаются НДФЛ (ст. 217 п. 18.1 НК РФ). Однако если проверяющие квалифицируют передачу как оплату труда за другое лицо (а не как дарение), возможны споры о налоговых последствиях. Доход официального работника при этом уже обложен НДФЛ и страховыми взносами, что снижает риск, но не устраняет его.
4. **Риск для официального работника при спорах с работодателем:** в случае выявления подмены его позиция в любом споре ослабевает.

5.6. Может ли фактический исполнитель претендовать на трудоустройство в новой УК?

Прямого права нет. Защита возможна только по общим основаниям: - **ст. 3 ТК РФ** — запрет дискриминации в сфере труда; перечень защищаемых признаков (ст. 3 ч. 2 ТК РФ) включает в том числе семейное и социальное положение; - **ст. 64 ТК РФ** — запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора; по письменному требованию лица работодатель **обязан сообщить причину отказа в письменной форме** (ст. 64 ч. 5 ТК РФ); отказ может быть обжалован в суд (п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2); - бремя доказывания: сначала работник представляет доказательства дискриминационности отказа, затем работодатель обязан обосновать отказ деловыми качествами работника.

Практическая ценность этих норм для автора вопроса ограничена: она не является лицом, которому отказано в приёме на конкретную вакансию на конкурентных условиях, а прямой отказ ей пока не заявлен. Ситуация изменится, если она обратится с заявлением о приёме и получит отказ.

5.7. Практический вывод по версии III

1. **Наиболее надёжный путь — легализовать трудовые отношения напрямую с новой УК.** Никакая конструкция «гарантий» не даст лично фактическому исполнителю иска, если он не является стороной трудового договора. Выполнение работы «за родственника» не создаёт право требования перевода.
2. **Если формальное трудоустройство невозможно «по семейным обстоятельствам» — изучить гибкие формы занятости:** неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ), дистанционная работа (ст. 312.1–312.9 ТК РФ), работа на условиях совместительства (ст. 60.1, 282 ТК РФ), отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет с сохранением рабочего места (ст. 256 ТК РФ), гарантии лицам с семейными обязанностями (ст. 253, 261, 262, 263 ТК РФ). Часто «семейные обстоятельства» полностью совместимы с дистанционной занятостью.
3. **Если конструкция «за родственника» сохраняется** — целесообразно: (а) письменно фиксировать участие фактического исполнителя (переписка, поручения, документы с подписью, доступы); (б) получить от работодателя максимум письменных гарантий **на официального работника** (см. раздел 4); (в) рассматривать признание отношений трудовыми по ст. 19.1 ТК РФ как крайнюю меру с осознанием её ограничений при банкротстве.
4. **Дополнительный рычаг:** если новая УК начнёт фактически использовать труд автора вопроса без оформления, возникает состав административного правонарушения — **ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ** (уклонение от оформления трудового договора или подмена трудовых отношений гражданско-правовыми). Обращение в государственную инспекцию труда может быть действенным инструментом принуждения к оформлению.

6. Версия IV. Процедурные гарантии при увольнении в связи с банкротством: что необходимо проверить

Хотя прямой обязанности новой УК принять работников нет, работники обанкротившейся УК имеют существенный объём гарантий — зачастую упускаемых. Их нужно проверить и зафиксировать.

6.1. Стадия процедуры банкротства

- **Наблюдение** (ст. 62–67 Федерального закона № 127-ФЗ) — процедура не означает ликвидации; увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация) в этот период, как правило, неправомерно. В этом случае возможно увольнение по сокращению (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с соблюдением ст. 179, 180 ТК РФ.
- **Конкурсное производство** (ст. 124–149 Федерального закона № 127-ФЗ) — с этой даты организация считается ликвидируемой; увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо (см. разъяснения о ликвидации как основании увольнения в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, п. 28).

6.2. Обязательные процедуры увольнения

- **Персональное предупреждение под роспись не менее чем за два месяца** — ст. 180 ч. 2 ТК РФ;
- **предложение всех имеющихся вакансий** в данной местности (в других местностях — если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором) — ст. 180 ч. 1, ст. 81 ч. 3 ТК РФ; разъяснения — постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, п. 29;
- **учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** при массовых увольнениях — ст. 180 ч. 4, ст. 82 ТК РФ; критерии массовости — постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99;
- **уведомление органа службы занятости** и предоставление полной и достоверной информации на единой цифровой платформе (законодательство о занятости; см. также источник 5 предоставленного правового контекста, ч. 10–11);
- **возможность досрочного расторжения** с дополнительной компенсацией в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, — только с письменного согласия работника (ст. 180 ч. 3 ТК РФ). Обратите внимание: в предоставленном правовом контексте (источник 3) приведена **устаревшая** редакция этой нормы («без предупреждения... с одновременной выплатой двухмесячного среднего заработка»); она не применяется с 06.10.2006 (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

6.3. Выплаты

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ч. 1 ТК РФ);

- средний месячный заработок за период трудоустройства — за второй месяц, а в исключительных случаях по решению органа службы занятости — за третий месяц (ст. 178 ч. 2–3 ТК РФ);
- альтернативно — единовременная компенсация в размере двукратного среднего месячного заработка с зачётом ранее выплаченного (ст. 178 ч. 5 ТК РФ);
- обязанность произвести указанные выплаты **до завершения ликвидации** (ст. 178 ч. 6 ТК РФ);
- повышенные гарантии для районов Крайнего Севера и приравненных местностей (ст. 318 ТК РФ);
- расчёт в день увольнения (ст. 140 ТК РФ) — с оговоркой о банкротном механизме удовлетворения требований.

6.4. Сроки защиты

- спор об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ч. 2 ТК РФ);
- иные индивидуальные трудовые споры, включая отказ в приёме на работу, — **три месяца** (ст. 392 ч. 1 ТК РФ);
- невыплата заработной платы и иных сумм — **один год** со дня установленного срока выплаты (ст. 392 ч. 4 ТК РФ).

6.5. Практический вывод по версии IV

Работникам обанкротившейся УК необходимо: 1. получить на руки копию приказа об увольнении, трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ), справку о доходах и суммах налога, справку о среднем заработке; 2. зафиксировать факт и дату уведомления о сокращении/ликвидации, а также перечень предложенных вакансий; 3. проверить, произведён ли расчёт и в какой очерёдности (ст. 134 Федерального закона № 127-ФЗ); 4. обратиться в орган службы занятости в установленные сроки для получения решения о выплате за третий месяц; 5. при нарушениях — жалоба в государственную инспекцию труда, прокуратуру, обращение в суд в пределах ст. 392 ТК РФ.

7. Версия V. Развилка «перевод» или «увольнение по ликвидации»: почему это принципиально

Это центральная практическая развилка, от которой зависит вся защита.

Сценарий 1. Увольнение переводом (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) при наличии письменного приглашения. Работник получает полноценную защиту по ст. 64 ч. 4 ТК РФ: в течение месяца со дня увольнения новая УК не вправе отказать в заключении трудового договора. Отказ обжалуется в суде с требованием понуждения к заключению договора и взыскания среднего заработка. **Это единственный сценарий, где требование работника прямо опирается на закон, а не на его толкование.**

Сценарий 2. Увольнение по ликвидации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при наличии письменного приглашения. Позиции расходятся (см. п. 4.2, развилка А/Б). Если суд займёт буквальную позицию А, защита по ст. 64 ч. 4 ТК РФ не сработает, и придётся опираться на общие нормы: ст. 64 ч. 1 ТК РФ (необоснованный отказ), ст. 3 ТК РФ (дискриминация), ст. 10 ГК РФ (злоупотребление правом), а также на гражданско-правовое денежное условие, если оно включено в документ.

Сценарий 3. Письменных документов нет. Защита сводится к оспариванию отказа в приёме на работу по ст. 64 ТК РФ с очень слабыми перспективами, а также к жалобам в надзорные органы. Практически это тот риск, которого опасается автор вопроса.

Практический вывод: целесообразно заранее договориться с конкурсным управляющим (или действующим руководителем) о том, что увольнение будет произведено **переводом по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** на основании письменного заявления работника. Это не ухудшает положение ни одной из сторон и одновременно включает механизм ст. 64 ч. 4 ТК РФ.

8. Сводные практические выводы

8.1. Обязанности новой УК принять работников обанкротившейся УК законом не установлено. Банкротство не является реорганизацией; правопреемство по ст. 58 ГК РФ не возникает; ст. 75 ТК РФ неприменима. Обещание на совещании юридической силы не имеет.

8.2. Максимальную исковую защиту даёт **письменное приглашение на работу в порядке перевода (ст. 64 ч. 4, ст. 72.1 ч. 2 ТК РФ)** — отказ в приёме в течение месяца со дня увольнения прямо запрещён законом. Второй по надёжности документ — **подписанный трудовой договор с будущей датой начала работы** (ст. 56, 57, 61 ТК РФ).

8.3. Гарантийное письмо, протокол совещания, письмо о намерениях юридически не обязывают. Их следует усиливать денежным условием

(неустойка — ст. 330 ГК РФ; возмещение имущественных потерь — ст. 406.1 ГК РФ; поручительство — ст. 361 ГК РФ).

8.4. Предварительный договор (ст. 429 ГК РФ) в трудовых отношениях — конструкция спорная; взыскание денежного условия защитимо, понуждение к труду — нет.

8.5. Фактический исполнитель, за которого оформлен другой работник, **не является стороной трудовых отношений** и не имеет права требовать перевода. Восстановление возможно только через ст. 19.1 ТК РФ (с доказыванием осведомлённости работодателя и с ограничениями по срокам — ст. 392 ТК РФ), а при банкротстве — с превращением требования в денежное второй очереди (ст. 134, 136 Федерального закона № 127-ФЗ).

8.6. Наиболее чистое решение для автора вопроса — **прямое трудоустройство в новую УК**, в том числе в дистанционном формате или на условиях неполного рабочего времени (ст. 93, 312.1–312.9 ТК РФ). Это снимает все описанные риски и даёт полноценную защиту.

8.7. Работникам обанкротившейся УК необходимо отдельно проверить соблюдение процедур увольнения и полноту выплат (ст. 178, 180, 318 ТК РФ, ст. 134 Федерального закона № 127-ФЗ) — это самостоятельный, часто недооценённый источник денежных требований.

8.8. До передачи последнего дома целесообразно: (а) получить приглашение в порядке перевода либо подписанный трудовой договор; (б) зафиксировать переписку и рабочие поручения; (в) увязать темпы передачи технической документации (ст. 162 ч. 10 ЖК РФ, Правила № 416) с оформлением документов о приёме на работу.

9. Нормы, не относящиеся к вопросу (для чистоты анализа)

В предоставленном правовом контексте присутствуют акты, **не имеющие отношения к рассматриваемой ситуации**, и их использование в обосновании недопустимо:

- источники 10–16 (ст. 110 и ст. 135 ЖК РФ — жилищные и жилищно-строительные кооперативы, товарищество собственников жилья) касаются порядка раскрытия сведений о договоре управления МКД иных субъектов, а не трудовых гарантий;

- источник 4 (специальные административные районы) — регулирует договоры об осуществлении деятельности в САР и к трудовым отношениям УК отношения не имеет;
- **источник 3 содержит устаревшую редакцию ст. 180 ТК РФ** (до изменений, внесённых Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ): формулировки «в той же организации», «без предупреждения... с одновременной выплатой двухмесячного среднего заработка» не действуют. Применению подлежит редакция, приведённая в источниках 1, 2, и действующая редакция ст. 180 ТК РФ;
- источник 9 воспроизводит изменения, касающиеся ст. 178 ТК РФ (части пятая и шестая) и ст. 318 ТК РФ, — эти нормы релевантны в части выплат при ликвидации, но не в части обязанности новой УК трудоустроить работников.

10. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации — ст. 37.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 15, 16, 19.1, 21, 40–43, 56, 57, 60.1, 61, 64, 66.1, 67, 67.1, 68, 72.1, 75, 77 (п. 5 ч. 1), 81 (п. 1, 2 ч. 1, ч. 3), 82, 84.1, 93, 140, 178, 179, 180, 234, 253, 256, 261, 262, 263, 282, 312.1–312.9, 318, 392, 394.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая — ст. 10, 15, 58, 61, 153, 330, 361, 368, 393, 406.1, 409, 421, 429, 435–438.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 69.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая — ст. 217 (п. 18.1).
6. Семейный кодекс Российской Федерации — ст. 14.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ч. 4 ст. 5.27.
8. Жилищный кодекс Российской Федерации — ст. 44 (ч. 2 п. 4), 46, 161, 162 (ч. 10), 192, 198.
9. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» — ст. 62–67, 124–149, 134, 136, 224–226, 61.11.
10. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» — ст. 33, 40.
11. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части изменения редакции ст. 180 ТК РФ).

12. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в редакции которого в предоставленном правовом контексте приведена ст. 180 ТК РФ).
13. Федеральный закон о внесении изменений в ТК РФ в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации (в части дополнения ст. 178 ТК РФ частями пятой и шестой и изложения ст. 318 ТК РФ в новой редакции) — источник 9 предоставленного правового контекста.
14. Законодательство о занятости населения (в части обязанностей работодателя при ликвидации организации и массовых увольнениях).
15. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» — критерии массового увольнения.
16. Постановление Правительства РФ от 15.05.2013 № 416 «О порядке осуществления деятельности по управлению многоквартирными домами» — п. 22–23.

Судебные акты и разъяснения высших судов

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10 (отказ в приёме на работу, деловые качества), п. 12 (фактическое допущение к работе), п. 28 (ликвидация организации как основание увольнения), п. 29 (обязанность предложения вакансий, соблюдение процедуры сокращения).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (в части разъяснений о возникновении трудовых отношений и фактическом допущении к работе).
3. Конвенции МОТ № 29 (1930) «О принудительном или обязательном труде» и № 105 (1957) «Об упразднении принудительного труда».