**Питання трудових відносин під час реформування державних і комунальних друкованих засобів масової інформації**

Чинне законодавство встановлює певні гарантії щодо захисту прав та інтересів членів трудових колективів державних і комунальних друкованих засобів масової інформації, що реформуються.

Найпоширенішим способом роздержавлення вважається вихід органів державної влади, інших державних органів та органів місцевого самоврядування із складу засновників (співзасновників) друкованого засобу масової інформації та редакції з перетворенням редакції членами її трудового колективу в суб’єкт господарювання із збереженням назви, цільового призначення, мови видання і тематичної спрямованості друкованого засобу масової інформації.

Під час перетворення державні та комунальні підприємства – редакції ЗМІ припиняють своє існування. Замість них утворюються підприємства інших організаційно-правових форм, які засновані на власності його учасників.

Виникає питання, що буде з працівниками державних або комунальних підприємств за результатами зазначених процесів, чи не припиняються у зв’язку з цим трудові відносини з ними, чи не підлягають вони звільненню.

Ч.1 ст. 104 Цивільного кодексу України встановлено, що юридична особа припиняється в результаті реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. У разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов’язки переходять до правонаступників.

Перетворення передбачає перехід до нової юридичної особи всього майна, усіх прав та обов’язків попередньої юридичної особа, тобто передбачає правонаступництво (ч.2 ст. 108 ЦК України).

Що означає, що до новоствореного ЗМІ переходять усі без винятку, в тому числі трудові, права та обов’язки щодо працівників припиненого підприємства.

Ч. 4 ст.36 КЗпП України (далі – КЗпП) містить положення, відповідно до яких у разу зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП).

Таким чином, проведення процедури перетворення саме по собі не є підставою для розірвання трудового договору з працівниками засобів масової інформації, які працюють на підприємствах, що реформується. Всі працівники, які на момент реформування перебували в трудових відносинах з підприємствами, що реформуються, продовжують бути працівниками новостворених підприємств.

Трудові відносини з ними можуть бути припинені лише тоді, коли чисельність або штат працівників вже на новостворених підприємствах будуть скорочені.

Ст.інспектор ГУ Держпраці

в Одеській області І.Б.Сорокін