**По вопросу:** Наша сотрудница поменяла фамилию (вышла замуж), нужно ли с ней перезаключать трудовой договор?

**Сообщаем: …..**Давайте посмотрим, нужно ли вносить изменения Ф.И.О. работника в его **трудовой договор**. **Специалисты высказывают две точки зрения**. Согласно первой со ссылкой на положения ***п. 2 ст. 19*** ***ГК РФ перемена гражданином имени не является основанием для прекращения или изменения его прав и обязанностей, приобретенных под прежним именем. Исходя из этого трудовой договор продолжит свое действие после перемены работником своих Ф.И.О. без изменения, даже если к нему не составлено соответствующее дополнительное соглашение о данных изменениях.***

***Согласно же другой точке зрения со ссылкой на тот же*** ***п. 2 ст. 19*** ***ГК РФ о том, что "...гражданин, переменивший имя, вправе требовать внесения за свой счет соответствующих изменений в документы, оформленные на его прежнее имя", работодатель обязан внести соответствующие изменения во все учетные данные работника, имеющиеся в документах, хранящихся и формирующихся у работодателя, включая трудовой договор. Согласно данной точке зрения составление дополнительного соглашения к трудовому договору обязательно.***

Ну и не забываем ч. 1 ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовом договоре указываются фамилия, имя и отчество, а также сведения о документах, удостоверяющих личность работника, поэтому при смене Ф.И.О. и паспорта желательно заключить дополнительное соглашение с указанием новых данных. Однако имейте в виду, что даже если этого сделано не будет, трудовой договор будет действительным в любом случае.

Учитывая отсутствие позиции судебных органов по данному вопросу (споров об обязании работодателя внести изменения Ф.И.О. работника в трудовой договор на практике встретить не удалось), указанные точки зрения сосуществуют одновременно и применяются различными работодателями в равной степени. Какой точки зрения придерживаться - дело конкретного работодателя. Однако добавим, что дополнительное соглашение лучше составить, чтобы в дальнейшем не возникло проблем, если в трудовом договоре будет указана старая фамилия работника, а в новых документах, в том числе и дополнительных соглашениях к трудовому договору по другим вопросам, - новая фамилия.

 *Статья: Алгоритм действий кадровой службы при перемене работником Ф.И.О. (Пластинина Н.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 2) {КонсультантПлюс}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»: смена фамилии сотрудника**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 09.09.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *Статья: Алгоритм действий кадровой службы при перемене работником Ф.И.О. (Пластинина Н.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 2) {КонсультантПлюс}*

Давайте посмотрим, нужно ли вносить изменения Ф.И.О. работника в его **трудовой договор**. **Специалисты высказывают две точки зрения**. Согласно первой со ссылкой на положения ***п. 2 ст. 19*** ***ГК РФ перемена гражданином имени не является основанием для прекращения или изменения его прав и обязанностей, приобретенных под прежним именем. Исходя из этого трудовой договор продолжит свое действие после перемены работником своих Ф.И.О. без изменения, даже если к нему не составлено соответствующее дополнительное соглашение о данных изменениях.***

***Согласно же другой точке зрения со ссылкой на тот же*** ***п. 2 ст. 19*** ***ГК РФ о том, что "...гражданин, переменивший имя, вправе требовать внесения за свой счет соответствующих изменений в документы, оформленные на его прежнее имя", работодатель обязан внести соответствующие изменения во все учетные данные работника, имеющиеся в документах, хранящихся и формирующихся у работодателя, включая трудовой договор. Согласно данной точке зрения составление дополнительного соглашения к трудовому договору обязательно.***

Ну и не забываем ч. 1 ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовом договоре указываются фамилия, имя и отчество, а также сведения о документах, удостоверяющих личность работника, поэтому при смене Ф.И.О. и паспорта желательно заключить дополнительное соглашение с указанием новых данных. Однако имейте в виду, что даже если этого сделано не будет, трудовой договор будет действительным в любом случае.

Учитывая отсутствие позиции судебных органов по данному вопросу (споров об обязании работодателя внести изменения Ф.И.О. работника в трудовой договор на практике встретить не удалось), указанные точки зрения сосуществуют одновременно и применяются различными работодателями в равной степени. Какой точки зрения придерживаться - дело конкретного работодателя. Однако добавим, что дополнительное соглашение лучше составить, чтобы в дальнейшем не возникло проблем, если в трудовом договоре будет указана старая фамилия работника, а в новых документах, в том числе и дополнительных соглашениях к трудовому договору по другим вопросам, - новая фамилия.

Какие документы надо изменить

В любом случае при перемене имени работником, уже вступившим в трудовые отношения с работодателем, отделу кадров предстоит внести данные изменения в следующие документы:

- в трудовую книжку;

- в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;

- в личную карточку;

- в график отпусков;

- в табель учета рабочего времени;

- в доверенность, выданную работнику (если есть);

- при необходимости - в пропуск (если выдавался).