Линец Александр Александрович. Трудовые и социально-партнерские отношения при передаче предприятия по праву Европейского Союза и Российской Федерации: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Линец Александр Александрович;[Место защиты: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова"], 2014.- 202 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Трудовые и социально-партнерские отношения при передаче предприятия по праву Европейского Союза**

1. Формирование концепции передачи предприятия в трудовом праве ЕС 14

2. Общая характеристика концепции передачи предприятия по трудовому праву ЕС .27

3. Особенности регулирования нетипичных форм передачи предприятия по трудовому праву ЕС 59

4. Последствия передачи предприятия для трудовых и социально-партнерских отношений по праву ЕС .83

**Глава 2. Трудовые и социально-партнерские отношения при передаче предприятия по праву Российской Федерации**

1. Регулирование трудоправовых аспектов передачи имущественных комплексов по действующему законодательству РФ 102

2. Разработка концепции передачи предприятия в трудовом праве РФ 126

3. Информирование и консультирование работников при передаче предприятия 142

4. Правовые последствия передачи предприятия для трудовых и социально- партнерских отношений. 160

Заключение .184

Список использованных нормативных правовых актов, актов судебной практики, литературы

**Введение к работе**

Актуальность темы исследования. В настоящее время смена владельцев
имущественных комплексов осуществляется согласно гражданскому

законодательству РФ в различных формах (реорганизация юридических лиц, сделки с предприятиями и др.). При этом если передача имущественных комплексов регулируется гражданским правом, то правовые последствия такой передачи для трудовых и социально-партнерских отношений должны определяться в трудовом праве, исходя из его целей, задач и принципов. Гражданское и трудовое право должны регламентировать данное правовое явление как дополняющие друг друга отрасли, совместно формирующие завершенное (комплексное) регулирование в этой сфере, а соответствующие юридические факты должны приводить к смене работодателя в отношении работников, осуществляющих свою трудовую функцию в рамках экономической деятельности передаваемых имущественных комплексов.

Между тем, в действующем Трудовом кодексе РФ (ст. 75 ТК РФ)
урегулирован весьма ограниченный круг случаев замены работодателя: смена
собственника имущества организации, изменение подведомственности

организации, ее реорганизация, а также изменение типа государственного или муниципального учреждения. При этом в соответствии с нормами гражданского законодательства конструкция «смена собственника имущества организации» охватывает исключительно случаи перехода имущества с участием публичного собственника – Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования (это, в частности, подтверждается перечислением именно таких случаев в п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»), что исключает передачу имущественного комплекса между двумя «частными» собственниками.

Трудовым законодательством не определены правовые последствия перехода имущественного комплекса от физического лица иному владельцу, так как в ст. 75 ТК РФ речь идет об имуществе исключительно организации, в то

время как владеть имущественным комплексом в соответствии с ГК РФ может не только юридическое, но и физическое лицо. Также не установлены и правовые последствия смены владельца части имущественного комплекса, хотя гражданское законодательство (п. 2 ст. 132 ГК РФ) закрепляет возможность совершения сделок с частью предприятия. Более того, если, например, происходит ликвидация структурного подразделения одной организации и создание на его материальной базе структурного подразделения другого юридического лица, продолжающего соответствующую деятельность, то работники ликвидированного подразделения могут быть уволены по инициативе работодателя, хотя фактически экономическая деятельность с участием соответствующего имущества продолжается.

Кроме того, в трудовом законодательстве не установлены правовые последствия осуществления сделок с имущественными комплексами, не предполагающих перехода права собственности на них, которые, тем не менее, влекут смену владельца комплекса (например, предприятие может быть объектом аренды согласно п. 2 ст. 132 ГК РФ, ст. 656 ГК РФ). На практике это приводит к тому, что работодатель при передаче имущественного комплекса, являвшегося экономической основой для трудовой деятельности работников, на основании сделки, не влекущей переход права собственности на данный комплекс, увольняет работников (чаще всего производя сокращение численности или штата работников согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), так как больше в них не нуждается. Фактически это не выгодно ни лицу, передающему предприятие, поскольку оно сталкивается с необходимостью проведения специальных процедур и несения расходов в связи с увольнением работников (ч. 3 ст. 81 ТК РФ, ч.ч. 1, 2 ст. 82 ТК РФ, ч.ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ, ст. 180 ТК РФ), ни получателю предприятия, так как ему впоследствии придется подыскивать необходимый персонал (при этом не исключено перенесение расходов по увольнению работников предыдущим владельцем предприятия на нового владельца путем их включения в стоимость аренды предприятия), не говоря уже о работниках, лишенных в данном случае гарантии по сохранению трудовых отношений.

Также в трудовом законодательстве РФ недостаточно урегулированы вопросы, касающиеся самой процедуры смены работодателя при передаче имущественного комплекса, информирования работников о предстоящей смене работодателя (ч. 2 ст. 53 ТК РФ), передачи их персональных данных новому владельцу имущественного комплекса, влияния смены работодателя на социально-партнерские отношения (ч.ч. 4 – 7 ст. 43 ТК РФ).

Таким образом, в отечественном трудовом законодательстве отсутствует завершенное регулирование, обеспечивающее стабильность правового положения работников и закрепление для них необходимых гарантий по сохранению трудовых отношений в условиях смены работодателя, происходящей в результате перехода имущественных комплексов от одного владельца к другому. Следовательно, для науки трудового права является крайне актуальным анализ такого явления как передача имущественного комплекса и происходящая вследствие этого смена работодателя, а также разработка подходов к правовому регулированию их влияния на трудовые и социально-партнерские отношения.

В этих целях представляется целесообразным исследование позитивного опыта правового регулирования передачи предприятия (смены владельцев имущественных комплексов) и ее влияния на трудовые и социально-партнерские отношения, накопленного в Европейском Союзе (далее – ЕС); анализ возможностей использования данного опыта для дальнейшего развития российского трудового права (в т.ч. путем разработки универсальной по отношению ко всем случаям смены владельцев имущественных комплексов теоретической конструкции передачи предприятия и ее правовых последствий). Прогрессивность норм ЕС и необходимость гармонизации с ними российского законодательства признаются в юридической литературе различными учеными (Ю.С. Кашкин, А.М. Коротаева и др.). Следует также отметить, что право ЕС является примером успешного взаимодействия государств с различными правовыми традициями по поиску оптимальных решений общих проблем. Исследование такого опыта актуально в связи с формированием с участием РФ

интеграционных объединений, направленных на создание единого

экономического пространства.

Степень научной разработанности темы исследования. В отечественной юридической литературе отсутствует всестороннее исследование трудовых и социально-партнерских отношений при передаче предприятия (смене владельцев имущественных комплексов) по праву Европейского Союза и Российской Федерации, хотя отдельные аспекты данной проблематики освещались в работах ряда ученых – представителей науки трудового права. Применительно к исследованию права ЕС необходимо особо отметить вклад Н.Л. Лютова в рассмотрение соответствующих вопросов и его предложения по дальнейшему развитию российского законодательства в данной области. Также некоторые аспекты проблематики передачи предприятия по праву ЕС рассматривались в диссертации А.М. Коротаевой (2011 г.). Однако только в рамках отдельного комплексного исследования, предпринятого в настоящей работе, возможно всестороннее рассмотрение правового регулирования передачи предприятия по праву ЕС, ее влияния на трудовые и социально-партнерские отношения, обобщение соответствующего опыта ЕС и оценка возможности его использования для дальнейшего совершенствования российского трудового законодательства.

Наиболее близким исследованием по тематике отечественного права является диссертация В.В. Сошникова «Влияние реорганизации работодателя – юридического лица на трудовые и социально-партнерские отношения» (2007 г.). Однако разработанное в настоящей работе понятие передачи предприятия шире понятия реорганизации работодателя – юридического лица (последняя представляет собой лишь частный случай рассматриваемой категории).

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является изучение позитивного опыта Европейского Союза в сфере регулирования трудовых и социально-партнерских отношений при передаче предприятия для выявления особенностей и требующих устранения недостатков и пробелов в российском трудовом законодательстве, а также разработки предложений по его дальнейшему развитию.

Достижение указанной цели потребовало постановки и решения следующих задач:

– анализ регулирования передачи предприятия по трудовому праву Европейского Союза, включая исследование вопросов формирования и дальнейшего развития в праве ЕС концепции передачи предприятия и влияния данной передачи на трудовые и социально-партнерские отношения;

– анализ отечественного правового регулирования трудовых и социально-партнерских отношений при передаче имущественных комплексов в результате смены собственника имущества организации, ее реорганизации и др.;

– выявление целесообразности использования позитивного опыта ЕС для дальнейшего развития российского трудового законодательства;

– разработка с учетом позитивного опыта ЕС концепции передачи
предприятия (включающей как терминологический аппарат, так и

сформулированные правовые последствия для трудовых и социально-партнерских
отношений) для последующего воплощения в российском трудовом

законодательстве, а также обоснование предложений, направленных на дальнейшее развитие трудового права РФ.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в результате передачи имущественных комплексов, урегулированные трудовым правом Европейского Союза и Российской Федерации. Предметом исследования являются правовые акты Европейского Союза, зарубежных государств и Российской Федерации, направленные на регулирование соответствующих общественных отношений, а также акты правоприменительной практики.

Методологическая основа исследования. В работе использованы такие
общенаучные методы как диалектический, формально-логический, метод анализа
и синтеза, а также специальные методы исследования: формально-юридический,
метод правового моделирования и др. Следует выделить исторический метод,
позволяющий изучить основные причины явлений правовой действительности и
обосновать перспективы дальнейшего развития законодательства в

соответствующей области, а также сравнительно-правовой метод, позволяющий исследовать различные подходы к правовому регулированию определенных общественных отношений.

Научно-теоретическая основа. Научно-теоретической основой

исследования являются работы отечественных и зарубежных ученых.

При подготовке диссертационной работы использованы труды

представителей российской науки трудового и гражданского права, таких как: Н.Г. Александров, Г.А. Агафонова, Л.С. Артабаева, А.В. Бегичев, Л.Ю. Бугров, А.В. Грибанов, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, В.С. Ем, Е.Ю. Забрамная, Ю.С. Кашкин, И.Я. Киселев, П.В. Климов, О.М. Козырь, А.М. Коротаева, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, В.И. Миронов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, О.В. Сгибнева, В.В. Сошников, Т.А. Сошникова, Г.С. Скачкова, С.А. Степанов, Е.А. Суханов, Е.А. Флейшиц, Г.В. Хныкин, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина, Д.В.Черняева, И.В. Шестерякова, С.В. Шуравлева и др.

Среди зарубежных источников были использованы работы таких исследователей-правоведов как: К. Барнард, Б. Беркюссон, Р. Блэнпэйн, А. Бронштейн, С. Боарн, Дж. Боуэрс, Р.С. Браун, Ч. Вилилерс, П. Давис, В. Дэрбишайр, С. Дикин, Б. Джордаан, В. Эдвардс, П. Элиас, П. Экхаут, Вр. Ханниган, О. Канн-Фройд, Х. Коллинс, Н. Контоурис, Дж. Киршнер, Ф. Кумия, Х. Лампонен, В. Лессезэ, М. Сарджент, Н. Смит, М. Маготш, Дж. Макмаллен, Д. Марсден, Дж.С. Массара, Дж.С. Моррис, С. Монгентрот, С. О’Лири, Т.А. Ханами, А.С. Нил, М. Фридланд и др. Также использовались труды зарубежных ученых-экономистов: Т. Боэри, П. Гарибалди, Дж. Оарс, Г. Саймон.

Эмпирическую базу исследования составили правовые акты и судебная практика Европейского Союза, отдельных зарубежных государств (Франции, Германии, Великобритании, Норвегии, Японии и др.), Российской Федерации.

Научная новизна исследования. Диссертационная работа представляет собой первое в российской науке трудового права комплексное исследование трудовых и социально-партнерских отношений при передаче имущественных

комплексов, в котором на основе анализа позитивного опыта правового
регулирования ЕС, отдельных государств, а также отечественного

законодательства и судебной практики разработана концепция передачи предприятия, направленная на устранение недостатков и пробелов в российском законодательстве в части регулирования правовых последствий смены владельцев имущественных комплексов для трудовых и социально-партнерских отношений. В рамках данной концепции:

– разработаны понятие передачи предприятия, определения

правообладателя, правопреемника и затрагиваемых передачей предприятия работников;

– разработаны принципы, порядок и особенности информирования и консультирования работников при передаче предприятия;

– выявлены правовые последствия передачи предприятия для трудовых и социально-партнерских отношений и обоснованы предложения по их законодательному закреплению с учетом необходимости достижения баланса прав и интересов всех участников данной передачи.

Наиболее важные выводы и предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. В трудовом праве ЕС сформирована концепция передачи предприятия,
опосредующая различные случаи смены владельцев имущественных комплексов.
В основе данной концепции лежит правовая конструкция передачи предприятия,
которая сложилась под влиянием национального законодательства государств-
членов ЕС (Франции, Италии) и развивалась на общеевропейском уровне, в том
числе в практике Европейского Суда Справедливости. При этом она доказала
свою применимость и эффективность в странах с различными правовыми
традициями, что свидетельствует о возможности ее использования как
теоретической модели для совершенствования российского трудового

законодательства.

2. Передача предприятия в праве ЕС рассматривается как переход
экономической единицы (организованной группы ресурсов, направленных на
осуществление экономической деятельности), т.е. как смена владельца
имущественного комплекса. При этом независимо от формы осуществления
такого перехода (реорганизация юридических лиц, сделки с имущественным
комплексом и т.д.) он ведет к единому трудоправовому последствию – замене
работодателя. Такой подход к определению передачи предприятия способствует
эффективной защите прав работников в условиях смены владельцев
имущественных комплексов и имеет потенциал к дальнейшему развитию, о чем, в
частности, свидетельствует распространение на уровне ЕС концепции передачи
предприятия на новые нетипичные ситуации – случаи аутсорсинга (передачи
функции по осуществлению определенной деятельности, имеющей стабильную
основу, от одного лица к другому) и трансграничную смену владельцев
имущественных комплексов.

3. Регулирование передачи предприятия в праве ЕС учитывает
необходимость баланса прав и интересов всех ее участников – прежнего
работодателя (правообладателя), нового работодателя (правопреемника) и
затрагиваемых передачей работников. Это находит отражение в концепции
передачи предприятия по праву ЕС, к основным положениям которой необходимо
отнести следующие: 1) при передаче предприятия происходит автоматическая
смена работодателя (физического или юридического лица) независимо от того,
перешло ли право собственности на предприятие к новому владельцу и является
ли одна из сторон такой передачи публичным собственником; 2) установлен
запрет на расторжение и изменение трудовых договоров только по причине
передачи предприятия (при возможности установления некоторых исключений из
данного правила, в частности, при проведении процедур несостоятельности
(банкротства) работодателя); 3) определены требования по информированию
работников (их представителей), по проведению с ними консультаций по
вопросам передачи предприятия и ее правовых последствий, а также по обмену
информацией между прежним и новым работодателями.

Отнесение работников к затрагиваемым передачей предприятия

осуществляется на основе выявления их функциональной связи с передаваемым предприятием (его частью).

4. В трудовом законодательстве РФ на основе обобщения позитивного опыта правового регулирования и судебной практики ЕС целесообразно закрепить целостную группу норм, всесторонне регламентирующих последствия смены работодателя в различных формах как для работников, так и для работодателя. Основной целью соответствующего регулирования должно являться сохранение стабильности положения работников в случаях смены владельца имущественных комплексов.

5. Передачу предприятия или его части следует определить как смену
владельца предназначенного для ведения определенной экономической
деятельности имущественного комплекса – юридического или физического лица,
осуществляющего обязанности работодателя по отношению к работникам
данного имущественного комплекса, независимо от перехода права
собственности на него. Помимо случаев смены собственника имущества
организации, реорганизации юридических лиц и сделок с предприятиями,
универсальность данной конструкции позволит распространить ее на ситуации, в
которых работники сталкиваются с фактической сменой работодателя, например,
как в случае ликвидации структурного подразделения юридического лица и
создания на базе его имущества подразделения другой организации.

6. Затрагиваемых работников следует определить как работников,
выполнение трудовой функции которых непосредственно связано с
осуществлением экономической деятельности передаваемого предприятия (его
части). При решении вопроса об отнесении тех или иных работников к
затрагиваемым передачей предприятия целесообразно предоставить им право
выразить несогласие по вопросу наличия связи между их трудовой функцией и
передаваемым предприятием. При несовпадении позиции работника и
работодателя по данному вопросу между ними должны проводиться
консультации до момента смены работодателя.

7. Правовое регулирование смены работодателя при передаче предприятия
должно охватывать, наряду с вопросами информирования и консультирования
работников, обмен информацией между правообладателем и правопреемником,
отражать особенности передачи персональных данных работников и
использования представителями работников конфиденциальной информации в
условиях смены работодателя.

8. При передаче предприятия наряду с принятием прав и обязанностей
работодателя, вытекающих из трудового договора, на правопреемника
целесообразно возложить принятие на себя также прав и обязанностей,
закрепленных в социально-партнерских соглашениях, коллективном договоре и
локальных нормативных актах прежнего работодателя (вплоть до истечения
срока их действия), значимых для индивидуальных трудовых отношений
затрагиваемых работников. Это позволит обеспечить стабильность правового
положения работников. При этом новому работодателю не должно навязываться
непосредственное действие вышеупомянутых актов прежнего работодателя.

9. При проведении процедур несостоятельности (банкротства)
правообладателя в законодательстве следует предусмотреть меры по
стимулированию правопреемника к приобретению имущественного комплекса
«на ходу» (передаче предприятия, нежели совокупности имущества), что
позволит сохранить трудовые отношения с затрагиваемыми работниками.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что изложенные в нем выводы и предложения развивают и дополняют положения отечественной науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву при чтении лекций, спецкурсов, проведении практических занятий.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования выводов и предложений автора в нормотворческой деятельности для дальнейшего развития российского трудового законодательства в части регламентации последствий передачи имущественных комплексов для трудовых и социально-партнерских отношений.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертации изложены в опубликованных статьях, докладах и сообщениях на научно-практических конференциях.

Объем и структура работы определяются целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, а также списка использованных нормативных правовых актов, актов судебной практики, литературы.

## Общая характеристика концепции передачи предприятия по трудовому праву ЕС

Ключевым в применении Директивы 2001/23/ЕС является понятие «передача предприятия, бизнеса или части предприятия или бизнеса» (далее – передача предприятия53). Оно вбирает в себя различные случаи смены владельцев имущественных комплексов, приводящие к замене стороны трудового договора – правообладателя (т.е. физического или юридического лица, которое вследствие передачи предприятия перестает быть работодателем по отношению к работникам данного предприятия (подп. a п. 1 статьи 2 Директивы 2001/23/ЕС)) на правопреемника (т.е. физическое или юридическое лицо, которое вследствие передачи предприятия становится работодателем по отношению к работникам данного предприятия (подп. b п. 1 статьи 2 Директивы 2001/23/ЕС)).

В соответствии с подп. b п. 1 ст. 1 Директивы 2001/23/ЕС передача предприятия – это передача экономической единицы, сохраняющей после перехода свою идентичность, состоящей из организованной группы ресурсов, направленных на осуществление экономической деятельности, независимо от того, является ли данная деятельность основной или вспомогательной. Это определение было выработано судебной практикой в процессе применения Директивы 77/187/ЕЭС, которая не содержала соответствующего понятия, что привело к необходимости восполнения образовавшейся неясности решениями ЕСС.

Директива 2001/23/ЕС не закрепляет отдельного понятия «предприятие», используя термин «передача предприятия» (характеризуя такую передачу как «переход экономической единицы»). Рассматривая соотношение указанных понятий, при их тесной связи следует признать правильным подход, выработанный в Великобритании Апелляционным Судом в решении по делу «Betts & Ors v Brintel Helicopters Ltd & Anor»54 и Апелляционным Трудовым Трибуналом в решениях по делам «Whitewater Leisure Management Ltd v Barnes»55 и «Adi (UK) Ltd v. Willer & Ors» 56. Согласно данному подходу для определения того, имеет ли место «передача предприятия» в значении Директивы 77/187/ЕЭС, в каждом конкретном случае необходимо рассматривать отдельно и последовательно следующие вопросы: «1) присутствует ли экономическая единица, составляющая предприятие или часть предприятия? 2) при утвердительном ответе на первый вопрос, имеет ли место передача данной экономической единицы?». В большинстве случаев передача предприятия осуществляется на основе договорных (контрактных) отношений между правообладателем и правопреемником. Вместе с тем, ЕСС в решении по делу «Abels»57 отметил, что так как в законодательстве стран-членов существуют значительные терминологические различия в отношении определения понятия «передача предприятия» («Abels», параграф 11)58, то применение Директивы 77/187/ЕЭС не может быть основано только на ее текстуальном толковании («Abels», параграф 13). Необходимо учитывать в том числе и ее цели, к числу которых относится защита прав работников в случае смены работодателя (что отмечено в решениях ЕСС по делам «Redmond Stiching» 59 , параграф 11; «Merckx and Neuhuys» 60 , параграф 28). Значение терминов должно, таким образом, соответствовать «духу»

Директивы 77/187/ЕЭС, а не только ее «букве». Исходя из этой логики, ЕСС, довольно часто обращаясь к целям Директивы 77/187/ЕЭС, придал понятию «передача предприятия» весьма широкое и гибкое толкование. Так, гражданско-правовые договоры между прежним и новым работодателями не должны восприниматься как единственное возможное основание для передачи предприятия. Она также может быть следствием решений судов, административных органов и т.д. Кроме того, передача предприятия может быть осуществлена в несколько стадий. В Великобритании данный подход нашел отражение в решении Суда Апелляции по делу «Astley»61 , где отмечено, что передача предприятия может произойти в результате серии транзакций в течение шести лет и не требует прямых договорных отношений между правообладателем и правопреемником. Во Франции Кассационный Суд в решении по делу «Goupy» 62 указал на возможность отсутствия непосредственной связи между старым и новым работодателями еще в 1934 году. Данная позиция сохраняла силу вплоть до 80-х годов прошлого века, когда французские суды стали приходить к выводам о необходимости наличия указанной связи. Впрочем, вскоре под влиянием решений ЕСС (в том числе решения по делу «Daddy s Dance Hall»63) они были вынуждены вернуться к предыдущей позиции с определенными модификациями64. Более того, ЕСС в решениях по различным делам пришел к выводам, что передача предприятия может быть осуществлена при следующих обстоятельствах: – собственник предприятия после расторжения договора аренды с арендатором, ранее осуществлявшим экономическую деятельность данного предприятия, самостоятельно ее продолжает («Ny Molle Kro»65); – после расторжения договора аренды предприятия с арендатором, ранее осуществлявшим экономическую деятельность данного предприятия, собственник заключает договор аренды с другим арендатором, который продолжает экономическую деятельность без перерыва и с тем же персоналом («Daddy s Dance Hall»); – собственник предприятия после прекращения арендных отношений с арендатором продает предприятие третьему лицу, которое вскоре возвращает его к экономической деятельности («Bork»66); – публичный орган прекращает выплату денежных средств целевого назначения определенному юридическому лицу, в результате чего деятельность последнего прекращается, и направляет соответствующие денежные средства другому юридическому лицу («Redmond Stiching»); – организация-дилер определенного производителя транспортных средств в пределах конкретной территории прекращает свою деятельность и дилером становится другая компания, нанявшая часть персонала предыдущего дилера и рекомендованная его клиентам («Merckx and Neuhuys») и др.

## Особенности регулирования нетипичных форм передачи предприятия по трудовому праву ЕС

Изменения экономической среды и расширение практики применения компаниями аутсорсинга, зачастую приводящего к незащищенности прав работников, привели к тому, что концепция передачи предприятия помимо типичных (стандартных) случаев126 также, что было установлено в решениях ЕСС, стала распространяться на127: 1) аутсорсинг первого поколения, то есть передачу компанией определенной функции (выполнение услуг, работ) сторонней организации («Rask» 128 , «Schmidt»); 2) аутсорсинг второго поколения, то есть смену организации-аутсорсера, хотя преемство деятельности двух организаций-аутсорсеров не всегда составляет передачу предприятия («Suzen»); 3) инсорсинг, то есть возвращение вынесенной на аутсорсинг функции для осуществления в рамках организации («Vidal»129 , «CLECE»). Естественно, распространение концепции передачи предприятия на данные случаи было бы невозможно, если бы в ее основе не лежали экономические критерии, благодаря чему она является достаточно гибкой и, по сути, выступает в роли универсальной правовой конструкции, способной к развитию согласно целям закрепившего ее правового регулирования – защите прав работников. То есть если компания передает по договору осуществление определенной функции другой компании (т.е. выносит ее на аутсорсинг), которая становится работодателем по отношению к работникам, в чьи трудовые обязанности входит реализация указанной функции, то такая операция может подпадать под передачу предприятия.

Однако не может составить предприятие единица, не направленная на осуществление экономической деятельности. Кроме того, в решении по делу «Scattolon» ЕСС установил: «Термин «предприятие» … включает любую экономическую единицу, организованную на стабильной основе, независимо от ее правового статуса и метода финансирования. Любая группа лиц и имущества, позволяющая осуществлять экономическую деятельность, направленную на достижение определенных задач, которая достаточно структурирована и независима, образует, таким образом, такую единицу». То есть «стабильность» является необходимым условием экономической единицы (что было отмечено ЕСС еще в решении по делу «Rygaard»130 ). При этом природа деятельности должна предполагать привлечение персонала, обладающего определенной квалификацией для выполнения специфического задания. А.М. Коротаева, ссылаясь на решение по делу «Rygaard», отмечает в качестве необходимого требования для существования экономической единицы «долгосрочность», так как при ее отсутствии «вступая в такой проект, работники соглашаются на риски потери работы в краткосрочном периоде»131.

Однако с такой характеристикой следует согласиться лишь отчасти, предпочтя ей более корректное обозначение – «стабильность». В решении по делу «Rygaard» ЕСС пришел к выводу, что случаем передачи предприятия не является переход выполнения строительной работы по договору с целью завершения строительства, даже если новым подрядчиком использовались материалы и привлекались работники предыдущего. Другими словами, было подчеркнуто, что исполнение работ по одному единственному договору не составляет деятельность стабильной экономической единицы, так как она должна включать определенную группу работников, обладающих определенной квалификацией, наряду с материальными и нематериальными активами. То есть термин «передача предприятия» предполагает, что передаче подлежит стабильная экономическая единица, чья деятельность не ограничивается выполнением одной конкретной работы по договору («Rygaard»). ЕСС рассматривал в деле «Rygaard» экономическую деятельность, имеющую целью завершение строительства определенного объекта. Так как строительные работы требуют значительных временных затрат, в силу определенных технологических и других условий осуществления этого вида деятельности, в том числе в зависимости от этапа строительства, то данная деятельность, даже в рамках исполнения одного проекта, вполне может потребовать существенный период времени для ее завершения, то есть являться «долгосрочной». Поэтому ключевым моментом является не характеристика «долгосрочности» или «краткосрочности» экономической единицы, а именно отсутствие стабильности, выражающейся в прекращении ее деятельности с момента окончания определенных строительных работ. Впервые ЕСС рассмотрел случай аутсорсинга в связи с передачей предприятия в деле «Rask», в решении по которому отметил, что под действие п. 1 ст. 1 Директивы 77/187/ЕЭС подпадает ситуация, в которой предприниматель возлагает по договору на другого предпринимателя обязанность по обеспечению питанием его сотрудников, которую ранее он осуществлял самостоятельно, в обмен на плату и различные преимущества, предусмотренные в договоре между ними. По обстоятельствам дела Philips company (далее – Philips) и ISS Kantineservice A/S (далее – ISS) заключили договор о том, что ISS берет на себя полную ответственность по управлению столовыми Philips, в том числе по разработке меню, закупкам, приготовлению блюд и по выполнению всех сопряженных административных функций, в том числе по подбору и обучению персонала. Компания ISS также обязалась с 1 января 1989 года нанять персонал, ранее работавший в столовых Philips, на прежних условиях касательно заработной платы и продолжительности работы. В то же время компания Philips обязалась выплачивать фиксированную ежемесячную плату для покрытия «всех обыкновенных операционных расходов, таких как, например, прямое или косвенное вознаграждение сотрудникам, страховые взносы, покупка рабочей одежды, управленческие, надзорные и административные расходы», а также расходов на различные продукты, одноразовые тарелки, салфетки, упаковочные и чистящие материалы. Более того, компания Philips бесплатно предоставила согласованные помещения для обслуживания клиентов и приготовления блюд, специальное оборудование, обеспечила энергоснабжение, отопление и телефонную связь и обязалась осуществлять общее обслуживание данных помещений и оборудования.

ЕСС пришел к выводу, что тот факт, что передаваемая деятельность является лишь вспомогательной для правообладателя и не связана с основными задачами компании, не означает отсутствие передачи предприятия («Rask»).

По обстоятельствам другого дела, в котором также рассматривался случай аутсорсинга («Schmidt»132), госпожа Шмидт работала уборщицей в офисе банка в Вакене. Она была уволена после передачи функции (деятельности) по уборке помещений сторонней компании (аутсорсеру), которая предложила ей заключить трудовой договор на прежних условиях оплаты труда. Однако количество работы возросло, и госпожа Шмидт посчитала, что при согласии заключить трудовой договор ее положение ухудшится.

## Разработка концепции передачи предприятия в трудовом праве РФ

В отечественном трудовом праве есть необходимость разработки концепции передачи предприятия с потенцией по ее законодательному закреплению. При этом определение передачи предприятия должно иметь универсальный характер по отношению к случаям перехода имущественных комплексов от одного владельца другому, который может проходить в форме реорганизации юридического лица, сделок с предприятием (объектом права) и др. В трудовом праве все данные случаи ведут к единому правовому последствию – преемству прав и обязанностей, вытекающих из трудовых отношений, то есть смене работодателя, поэтому необходимость их отдельного перечисления в законодательстве отсутствует. Трудоправовые последствия перехода имущественных комплексов должны находить последовательное регулирование с учетом целей, задач и принципов трудового права.

В данном параграфе будут рассмотрены общие положения концепции передачи предприятия, ее место в системе трудового права, предложено определение передачи предприятия или его части, рассмотрен ряд сопутствующих вопросов. Конкретные обязанности «прежнего» и «будущего» работодателей в связи с передачей предприятия и детализация правовых последствий (влияния передачи предприятия на трудовые и социально-партнерские отношения) будут рассмотрены в следующих параграфах.

В науке трудового права ведутся споры по правильности размещения законодателем ст. 75 ТК РФ в главе «Изменение трудового договора». Так, Е.П. Циндяйкина относит данные случаи к формам изменения трудового договора255. Однако О.В. Сгибнева256 и М.Ю. Гусов257 полагают, что при смене работодателя не изменяются сами установленные условия трудового договора (его содержание), а изменяется сторона – работодатель. Соглашаясь с О.В. Сгибневой и М.Ю. Гусовым, следует подчеркнуть, что само соответствующее регулирование должно быть направлено на неизменность условий трудовых договоров 258 и обеспечение стабильности правового положения работников в условиях смены работодателя.

М.Ю. Гусов предлагает данную статью ТК РФ, наряду с некоторыми другими (ст. 76, 60.1, 60.2), поместить в отдельную главу 12.1, назвав ее «Действие трудового договора»259. Однако несмотря на то, что трудовой договор действительно при передаче предприятия должен сохранять свое действие, смена работодателя, происходящая в результате смены владельцев имущественных комплексов, имеет целый ряд других правовых последствий. Поэтому в ТК РФ, учитывая особенности и схожесть регулирования ряда случаев, предлагается выделить отдельную группу норм, регулирующих переход работодательских прав и обязанностей от одного лица к другому. Данные нормы должны заменить ст. 75 ТК РФ и некоторые положения ст. 43 и 53 ТК РФ. Совершенно справедливо отмечает Н.Л. Лютов, основывая свою позицию на анализе права ЕС, что «в ТК РФ должна содержаться отдельная глава, посвященная правовому регулированию данной проблемы ... самое сложное и важное, что должно содержаться в этой главе, — это понятийный аппарат. Для определения того, в отношении каких ситуаций должна применяться соответствующая глава, необходимо определение терминов «передача предприятия» ... нынешний термин «смена собственника имущества организации» не только недостаточно ясен, но и слишком узок»260. Выделение группы норм, всесторонне регламентирующих трудоправовые последствия передачи предприятия в рамках отдельной главы представляется наиболее логичным. Впрочем, в данном случае основной вопрос заключается не в конкретном способе закрепления указанной совокупности норм (в рамках отдельной главы или в статьях из разных глав), сколько в их содержании и цели. По содержанию они должны регулировать три группы вопросов: понятийный аппарат; процедуры и принципы информирования и консультирования работников, обмена информацией между прежним и новым работодателями, особенности передачи персональных данных работников и использования представителями работников конфиденциальной информации в условиях смены работодателя; порядок и особенности перехода работодательских прав и обязанностей, вытекающих из трудовых отношений. Основной целью соответствующего регулирования должно являться сохранение стабильности положения работников в рассматриваемых случаях. Как уже отмечалось ранее, термин «передача предприятия» должен опираться на положения гражданского права, но быть приспособленным именно к трудовому праву и отвечать его целям. Кроме того, целесообразно использовать позитивный опыт, накопленный как в рамках права ЕС в целом, так и отдельными государствами. Тем более, что конструкции, закрепленные в праве ЕС, показали свою эффективность и приспособляемость к различным условиям.

На основании вышеизложенного, передачу предприятия или его части следует определить как смену владельца предназначенного для ведения определенной экономической деятельности имущественного комплекса – юридического или физического лица, осуществляющего обязанности работодателя по отношению к работникам данного имущественного комплекса, независимо от перехода права собственности на него. Данное определение носит универсальный характер и включает переход имущественных комплексов (смену владельцев) как в результате реорганизации юридических лиц, так и сделок с предприятиями как объектами права, наряду с «традиционными» для отечественного трудоправового регулирования случаев смены собственника имущества организации. Кроме того, данное определение основано на гибкой экономической характеристике объекта перехода (имущественного комплекса, предназначенного для ведения определенной экономической деятельности), а не на установлении перечня ситуаций. Это позволяет при необходимости рассматривать как передачу предприятия иные схожие случаи, в которых работники фактически попадают в ситуацию смены работодателя, а потому необходимо обеспечение защиты их прав (как в случае ликвидации структурного подразделения организации-работодателя и создания на базе ее имущественного комплекса структурного подразделения другого юридического лица).

## Информирование и консультирование работников при передаче предприятия

ТК РФ практически не содержит норм, закрепляющих необходимость информирования (консультирования) работников при смене стороны трудового договора – работодателя и регулирующих соответствующие процедурные вопросы. Единственное положение, которое сложно охарактеризовать как безукоризненное, содержится в ч. 2 ст. 53 ТК РФ, где установлено право представителей работников получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации юридического лица. Таким образом, помимо реорганизации, игнорируются все остальные случаи смены работодателя в результате передачи имущественных комплексов. Кроме того, не установлены конкретные гарантии реализации данного права, например, в форме корреспондирующей обязанности работодателя по соответствующему информированию.

Следует отметить, что неосведомленность работников об особенностях влияния смены стороны трудового договора на их правовое положение может приводить к негативным последствиям как для них самих, так и для работодателя – потеря квалифицированных кадров, снижение производительности труда и, что взаимосвязано, недостижение предприятием намеченных производственно хозяйственных целей. В то время как информирование работников может способствовать углублению взаимодействия и взаимопонимания трудового коллектива и работодателя, что особенно важно в условиях замены стороны трудового договора, т.е. перехода работодательских прав и обязанностей от одного лица к другому. В связи с этим представляется необходимым законодательно закрепить юридическую обязанность работодателя по предоставлению работникам информации о передаче предприятия (не ограничиваясь только реорганизацией юридического лица) и ее правовых последствиях (влиянии на трудовые и социально-партнерские отношения), также как и, при наличии определенных условий, право на консультирование с работодателем. При этом нельзя игнорировать специфику проведения процедур информирования и консультирования в условиях передачи предприятия, обусловленную ее характерными чертами. К ним относятся: определенный круг информируемых лиц (затрагиваемые передачей предприятия работники), необходимость для исполнения обязанности по информированию работников нынешним работодателем получения определенных данных от будущего работодателя и др. В науке трудового права позиция o необходимости внесения в действующее трудовое законодательство нормы, закрепляющей обязанность информирования работников при смене работодателя, представлена многогранно и распространена довольно широко. Так, О.В. Сгибнева отмечает важность установления «обязанности организации уведомить работников о предстоящей смене собственника» 282 . В.В. Сошников, рассматривая правовое регулирование трудовых отношений при реорганизации юридических лиц, предлагает даже конкретный вариант нормативного закрепления соответствующего требования. Так, по его мнению, работники должны иметь право на получение информации о предстоящей реорганизации, что «должно быть предусмотрено в ст. 21 ТК РФ, а в ст. 22 ТК РФ – соответственно обязанность работодателя предоставлять работникам и их представителям указанную информацию»283.

Соглашаясь с позицией о необходимости совершенствования существующего правового регулирования информирования работников при смене работодателя, следует отметить, что данная необходимость назрела не только в отношении информирования, а также касается и других норм трудового законодательства о преемстве трудовых прав и обязанностей. Поэтому, по нашему мнению, в трудовом законодательстве должна содержаться целостная группа норм, всесторонне регламентирующая последствия передачи предприятия (в различных формах) как для работников, так и для работодателя, включая процедуры информирования и консультирования работников, и отражающая соответствующую специфику. Прогрессивные положения права ЕС, стран-членов ЕС и других зарубежных государств могут послужить основой для разработки предложений по совершенствованию трудового законодательства РФ. В первую очередь необходимо определиться с тем, кто должен осуществлять обязанность по информированию и кого именно следует информировать, т.е. права и обязанности каких работников подлежат переходу новому работодателю в связи с передачей имущественного комплекса (определить затрагиваемых передачей предприятия работников).

При передаче предприятия происходит замена стороны трудового договора, т.е. правопреемник сменяет правообладателя284, при этом: – правообладатель – это лицо, которое вследствие передачи предприятия утрачивает права и обязанности работодателя по отношению к работникам передаваемого предприятия или его части (затрагиваемым работникам); – правопреемник – это лицо, которое вследствие передачи предприятия принимает права и обязанности работодателя по отношению к работникам передаваемого предприятия или его части (затрагиваемым работникам). Естественно, информирование работников о смене работодателя должно проводиться до передачи предприятия, а, значит, соответствующую обязанность должен осуществлять текущий работодатель – правообладатель. Несколько сложнее обстоит дело с определением затрагиваемых передачей предприятия работников, особенно в ситуациях, когда речь идет о переходе лишь части предприятия. Н.Л. Лютов предлагает определение понятия «переходящие работники»: «работники, условия трудовых договоров которых затрагиваются передачей предприятия, за исключением руководителя организации – передающего работодателя, его заместителей и главного бухгалтера»285. Впрочем, определение затрагиваемости условий трудовых договоров передачей предприятия не представляется достаточно ясным критерием. В.В. Сошников, анализируя опыт, накопленный в процессе реорганизации юридических лиц в сфере электроэнергетики, отмечает, что основным принципом отнесения имущества, прав и обязанностей, которым руководствуются организации энергетического комплекса, признан технологический принцип, а при невозможности применить технологический принцип используется принцип территориальный