

ОТДЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ПО ТРУДУ ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ТРУДА

ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ КОНСУЛЬТАЦИИ

Специалисты Отдела трудового права Государственной инспекции по труду при Министерстве социальной защиты и труда ознакомились с Вашим запросом и, руководствуясь положениями Государственной инспекции по труду при Министерстве социальной защиты и труда, утвержденными подпунктом 8.3.5. приказа министра социальной защиты и труда ЛР от 12 мая 2009 г. нр. А1-316 (редакция приказа министра социальной защиты и труда ЛР от 10 декабря 2010 г. нр. А1-595), и консультируют по вопросам исполнения трудовых законов.

В 1 части 51 ст. ТК ЛР указано, что о будущей передаче бизнеса или его части передающий бизнес работнику должен сообщить заранее в письменном виде не позднее, чем за 10 рабочих дней до передачи, указывая дату передачи бизнеса или его части, правовое обоснование, экономические и социальные последствия передачи для работника и принятые меры. Если работник в течение 5 рабочих дней со дня получения сообщения в письменном виде не соглашается с продлением трудовых отношений, передающий бизнес расторгает трудовой договор с работником по инициативе работодателя без вины работника в установленном в 57 ст. ТК порядке.

Отмечаем, что ни ТК, ни другие регламентирующие трудовые отношения правовые акты не предоставляют определения понятия «передача бизнеса». Положения 51 ст. ТК предназначены для осуществления требования согласования Директивы Совета 2001/23/ЕВ от 12 марта 2001 г. по законодательству стран членов, предназначенному для защиты прав работников в случае передачи предприятий, бизнеса или их частей, поэтому по вопросу применения 51 ст. ТК особо важны положения Директивы и предоставленные Европейским судом ЕС разъяснения.

В пункте а 1 ч. 1 ст. Директивы указано, что данная директива применяется в случае правовой передачи или объединения при передаче предприятия, бизнеса или их части другому работодателю. Учитывая пункт а и другие положения настоящей статьи, установленная в данной директиве передача – это передача с сохранением тождества хозяйственного субъекта, т. е. с сохранением организованной группы ресурсов, цель которой – хозяйственная деятельность, в независимости от того, является ли эта деятельность основной или вспомогательной (п. b, 1 ч. 1 ст. Директивы).

Руководствуясь практикой Европейского суда, при установлении, есть ли «передача» предприятия, решающим критерием является то, сохраняет ли соответствующий субъект свое тождество (организационную самостоятельность). Тождество (организационная самостоятельность) устанавливается, руководствуясь фактом, что деятельность субъекта продолжается или возобновляется. Установленная в директиве передача с сохранением тождества хозяйственного субъекта, т. е. с сохранением организованной группы ресурсов, цель которой – хозяйственная деятельность, в независимости от того, является ли эта деятельность основной или вспомогательной.

Отмечается, что передачей бизнеса считается каждый случай, когда на основании договорных отношений меняется ответственное за деятельность предприятия физическое

или юридическое лицо. Решая, считаются ли изменения состава участников работодателя, его подчинения, участника или названия (1 ч. 51 ст. ТК) передачей бизнеса, учитывается то, как при изменении участника предприятия или его состава может меняться правовая форма (статус) самого работодателя, от которой зависят условия и система оплаты труда работников. Например, продавая акции государственного или муниципального предприятия частному лицу, меняется правовое положение самого предприятия, что может иметь влияние на права и интересы работающих на нем работников (стаж, продолжительность отпуска, сроки увольнения), хотя в случае передачи бизнеса условия труда работников обязаны быть переданы передающему бизнес без изменений. Поэтому, по мнению специалистов Отдела трудового права ГИпТ, в том случае, если изменение статуса (правовой формы) или названия влияют на положение работников, в таком случае это считается передачей бизнеса или его части и должна применяться 5 ч. 51 ст. ТК.

Дополнительно поясняем, что название предприятия и правовая форма являются идентификационными признаками, которые используются в трудовых договорах, поэтому при их изменении является обязательным согласие работника, руководствуясь положениями 45 ст. ТК.

Мнение и консультации специалистов Отдела трудового права ГИпТ для комиссий, рассматривающих трудовые споры, не являются обязательными.