

Секция «Юриспруденция»

Концепция "ассоциированных работодателей" как способ разрешения проблем, возникающих при смене собственника имущества организации.

Хаваяшхов Анзор Анатольевич

Аспирант

*Московская государственная юридическая академия, Институт права, Москва,
Россия*

E-mail: anzor90@bk.ru

В настоящее время защита прав работников при смене собственника имущества организации предусмотрена ст. 75 ТК РФ. Согласно данной статье смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, за исключением руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера.

Однако из текста ТК РФ не следует однозначного вывода о наличии правопреемства между старым и новым собственником имущества организации в отношении трудовых договоров.

Новый собственник имущества организации становится новым работодателем, который может не расторгать трудовые договоры, а просто избежать заключения новых.^{<1>}

Таким образом, законодательство не запрещает фактическому владельцу юридического лица продать предприятие другому юридическому лицу, принадлежащее ему же, с целью избавиться от "лишних" работников.

Подобная процедура оптимизации расходов работодателя абсолютно неприемлема в контексте трудовых прав работников.

В трудовом законодательстве отдельных зарубежных стран в качестве средства защиты прав и интересов работников в подобных ситуациях выступает концепция "ассоциированных работодателей".

«Ассоциированными работодателями» признаются "любые два работодателя, если один из них является компанией, находящейся под прямым или косвенным управлением другого, или если оба работодателя представляют собой компании, находящиеся под прямым или косвенным управлением третьего лица".^{<2>}

В отечественном трудовом праве представление о подобной фигуре работодателя отсутствует. Согласно ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Из этого определения видно, что на стороне работодателя может выступать только одно лицо.

Несмотря на это, ТК РФ (в ч.11 и ч.12 ст.20) предусматривает возможность «ассоциированности» на стороне работодателя, хотя прямо и не употребляет такого термина. Не является такая концепция совсем новой и для доктрины российского трудового права: Н.Г. Александров в своей классической работе "Трудовое правоотношение" упомянул о возможности случаев, когда на стороне работодателя будет выступать группа физических лиц.^{<3>}

В связи со сказанным, и с целью защиты прав и интересов работников, одной из задач науки отечественного трудового права является детальное сравнительно-правовое

исследование концепции «ассоциированного работодателя».

Литература

1. Лютов Н. Г. Проблемы, связанные с сохранением трудовых отношений при изменении правового статуса работодателя//Трудовое право, 2012, N 4.
2. s. 231 of the Employment Rights Act of 1996.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 2006. С. 169-171.