

Секция «Юриспруденция»

Критерии сохранения идентичности экономической единицы при передаче предприятия по праву Европейского Союза

Линец Александр Александрович

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия
E-mail: aleksandr_a_l@mail.ru*

Защита прав работников при реструктуризации бизнеса в государствах Европейского Союза осуществляется Директивой 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. «О сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или частей предприятий или бизнеса» [n1] (далее – Директива).

В соответствии с подпунктом «b» пункта 1 статьи 1 Директивы, передача предприятия – это передача экономической единицы, сохраняющей после перехода свою идентичность, состоящей из организованной группы ресурсов, направленной на осуществление экономической деятельности, независимо от того, является ли данная деятельность основной или дополнительной. Наиболее глубокий анализ концепции сохранения экономической единицей своей идентичности представлен в решении Европейского Суда Справедливости (далее ЕСС) по делу «Spijkers» [n2], в котором отмечено, что рассмотрению подлежат все факторы (обстоятельства), характеризующие передачу, включая: вид экономической деятельности предприятия или бизнеса; имел ли место переход материальных активов (движимого и недвижимого имущества); имел ли место переход нематериальных активов (патенты, ноу-хау); стоимость переданного имущества на момент перехода; найм новым работодателем большинства работников предыдущего; сохранило ли предприятие клиентуру; степень схожести экономической деятельности до и после перехода; имела ли место приостановка бизнеса (длительность периода приостановки). Следует учитывать, что все перечисленные обстоятельства – отдельные факторы, ни один из которых не является достаточным для того, что бы сделать окончательный вывод.

Определенной критике подвергается критерий «найма большинства работников» предыдущего работодателя. Дело в том, что в таком случае распространение предоставляемых Директивой гарантий во многом зависит от воли работодателя (Lamronen 2009, p. 227). Работодатель может не нанимать никого или же нанять лишь меньшую часть персонала, то есть установленные гарантии сохранения трудовых отношений будут доступны только части сотрудников. Кроме того, представляется нелогичным отождествлять результат передачи предприятия (то есть переход прав и обязанностей затрагиваемых работников) с фактором, подтверждающим такую передачу, то есть делать последствие передачи ее условием. Поэтому не следует данному фактору придавать большее значение, чем другим критериям (Smit 2001, pp. 127, 136).

Передача предприятия может быть осуществлена в две стадии и не требует прямых договорных отношений между старым и новым работодателем. ЕСС пришел к выводу в решениях по различным делам, что передача предприятия может быть осуществлена

в том числе при следующих обстоятельствах: собственник предприятия после расторжения договора аренды самостоятельно продолжает экономическую деятельность данного предприятия («Ny Molle Kro» [n3]); после расторжения договора аренды ресторана собственник заключил договор с другим арендатором, который продолжил бизнес без перерыва и с тем же персоналом («Daddy's Dance Hall» [n5]); собственник предприятия после прекращения арендных отношений продает его третьему лицу, которое вскоре возвращает данное предприятие к экономической деятельности («Bork» [n4]); публичный орган решает прекратить выплату денежных средств целевого (социального) назначения одному юридическому лицу, в результате чего деятельность этого юридического лица прекращается, и направляет данные выплаты другому юридическому лицу («Redmond Sticing» [n6]); организация, уполномоченная являться дилером определенного производителя транспортных средств в пределах конкретной территории, прекращает свою деятельность и дилером становится другая компания, которая наняла часть персонала предыдущего дилера и была рекомендована его клиентам («Merckx and Neuhuys» [n7]) и др.

Литература

1. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // Official Journal L 82, 22.3.2001. P. 16-20.
2. Judgment of the European Court of Justice, 16 March 1986, case C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV, ECR 01119.
3. Judgment of the European Court of Justice, 17 December 1987, case 287/86, Lands. i Danmark v Ny Molle Kro, ECR 05465.
4. Judgment of the European Court of Justice, 15 June 1988, case 101/87, Bork International v Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, ECR 03057.
5. Judgment of the European Court of Justice, 10 February 1988, case 324/86, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S, ECR 00739.
6. Judgement of the Court of Justice, 24 March 1992, case C-29/91, Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others, ECR I-03189.
7. Judgment of the European Court of Justice, 7 March 1996, joined cases C-171/94 and C-172/94, Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA, ECR I-1253.
8. Lamponen H. The Principle on Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking. Doctoral dissertation. Helsinki. 2009.
9. Smit N. Labour Law implications of the transfer of an undertaking. Thesis submitted in compliance with the requirements for the degree of Doctor Legum in Labour law. Johannesburg. 2001.