

**К.Ю. Казанцева**

*Сибирский юридический институт МВД России*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРЕЕМСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

Область проявления правопреемства достаточно обширна и охватывает многие отрасли современного российского права. В целях комплексного анализа механизма защиты субъективных прав при правопреемстве исследуем проявление правопреемства в различных сферах правового регулирования.

Рассмотрим особенности правопреемства в трудовом праве. Для раскрытия указанного вопроса полагаем целесообразным привести краткую характеристику трудового правоотношения. В рамках трудового права под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации и конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [2].

Согласно ст. 16 ТК РФ, единственным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор.

В то же время трудовое законодательство устанавливает следующие формы изменения трудовых правоотношений, которые также осуществляются в договорном порядке:

а) перевод на другую работу, перемещение;

б) изменение определенных сторонами условий трудового договора;

в) перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю;

г) смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности, реорганизация;

д) отстранение от работы.

Наше исследование будет посвящено возможности правопреемства в случае замены собственника имущества организации, изменению её подведомственности и реорганизации.

В соответствии со ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. Трудовые правоотношения по указанному обстоятельству прекращаются только с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером согласно ст. 81 ТК РФ.

Для более подробного анализа приведенной статьи необходимо определить собственника имущества юридического лица как работодателя. Согласно гражданскому законодательству только коммерческие и некоммерческие организации обладают правом собственности на своё имущество, которое передано им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также в случае самостоятельного приобретения ими имущества в процессе их деятельности на основании ст. 213 ГК РФ. Государственные и муниципальные предприятия, а также учреждения, финансируемые собственником, не имеют прав собственности на переданное им имущество, указанные субъекты владеют и пользуются имуществом на праве хо-

зяйственного ведения либо оперативного управления.

Следует отметить, что согласно п. 2 ст. 48 ГК РФ правом собственности или иным вещным правом на имущество юридического лица обладают лишь учредители государственных и муниципальных унитарных предприятий, а также учреждений.

Учредители (участники) хозяйственных товариществ и обществ, производственных и потребительских кооперативов не имеют права собственности на имущество юридического лица, им принадлежат лишь обязательственные права на участие в управлении юридическим лицом (пропорционально своей доле). В связи с вышеизложенным, смена собственника имущества организации возможна только в государственных и муниципальных унитарных предприятиях, а также в учреждениях.

Далее определим, что следует понимать под сменой собственника имущества организации. В пункте 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности, при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Таким образом, при смене собственника имущества организации происходит передача права собственности от правопродшественника к правопреемнику в порядке сингулярного правопреемства. Предположим, например, что часть имущества субъекта РФ, закрепленного за унитарным предприятием, передается в собственность муниципального образования, ввиду чего унитарное предприятие субъекта РФ становится му-

ниципальным унитарным предприятием. В этом случае в соответствии с п. 4 ст. 29 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» новое юридическое лицо не образуется, а продолжает существовать то же унитарное предприятие, но с учетом изменений в субъектном составе. В связи с этим организация-работодатель остается прежней стороной трудового договора, что не влечет за собой изменения трудового договора, а следовательно, и изменения правоотношений в сфере труда.

На наш взгляд, в случае изменения подведомственности организации также не происходит правопреемства в трудовых правоотношениях, т.к. с точки зрения гражданского права в случае смены подведомственности меняются учредители юридического лица, в то время как само юридическое лицо остается прежним.

Мы считаем, что правопреемство в трудовых правоотношениях возможно только в связи с реорганизацией юридического лица.

Универсальное правопреемство в трудовых правоотношениях в связи с реорганизацией работодателя возникает на основе такой же совокупности юридических фактов, что и в гражданском праве – решение уполномоченного органа юридического лица и вынесение соответствующего акта органа государственной власти о реорганизации.

При реорганизации юридического лица с точки зрения трудового законодательства появляется «другой» (или «новый») работодатель [1].

В соответствии с п. 5 ст. 75 ТК РФ при реорганизации юридического лица трудовые отношения с работниками продолжают с их согласия, т.к. все права и обязанности, в т.ч. и в сфере трудового права, согласно гражданскому законодательству, переходят правопреемнику в порядке правопреемства. Исходя из прямого толкования указанной статьи полагаем, что действие прежнего трудового договора при реорганизации не прекращается, а новый трудовой договор не заключается. В трудовые книжки работников в этом случае вносится запись о новом названии организации, что свидетельствует об изменении субъектного состава на стороне работодателя.

В то же время, проведя анализ трудового законодательства, можно выделить особенности правопреемства в социально-партнерских отношениях, где правопреемство носит временный характер, в отличие от индивидуальных трудовых отношений. Согласно ст. 43 ТК РФ при реорганизации юридического лица в форме слияния, присоединения, разделения и выделения коллек-

тивный договор сохраняет свое действие только в течение срока реорганизации. Исключением является реорганизация юридического лица в форме преобразования, при которой коллективный договор полностью сохраняет свое действие.

Следует отметить, что в ТК РФ нет прямого закрепления процедуры правопреемства при реорганизации юридических лиц, не определено, какие права и обязанности переходят к новому работодателю от правопреемника и в каком объеме. На наш взгляд, в данном случае следует придерживаться норм гражданского права, регулирующих порядок реорганизации юридических лиц. Но в то же время считаем необходимым вне-

сение изменений в ТК РФ, касающихся закрепления особенностей процедуры правопреемства в трудовой сфере.

Полагаем, что под правопреемством в трудовом праве следует понимать изменение (замену) юридического лица – работодателя индивидуально-трудовых и социально-партнерских правоотношений, при котором в порядке производного приобретения субъективных прав и (или) юридических обязанностей происходит их переход от одного лица работодателя к другому работодателю. При этом трудовые правоотношения, существовавшие у работников с прежним работодателем, не прекращаются.

#### *Литература*

1. Миронов В. Права работников при смене собственников // Бизнес-адвокат. 2004. № 3.
2. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 5 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».