

УДК 349.2

*П. В. Кочанова,
суддя Донецького окружного адміністративного суду*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ ТА БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВ

В статті визначено поняття змісту трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства; проаналізовано акти законодавства, які регулюють права та обов'язки сторін трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства.

Ключові слова: трудові правовідносини, зміст трудових правовідносин, ліквідація підприємства, банкрутство підприємства, правове регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при банкрутстві або ліквідації підприємства.

Права та обов'язків сторін трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при банкрутстві підприємства, які складають зміст цих правовідносин, визначаються актами трудового законодавства. У зв'язку з цим, питання правового регулювання змісту трудових правовідносин, в тому числі тих, які виникають при банкрутстві підприємства та при його ліквідації, набувають особливо актуального значення, оскільки від ефективності такого регулювання залежить стан захищеності трудових та соціальних прав громадян, зокрема, захист від необґрунтованого звільнення працівника, соціальний захист у зв'язку із безробіттям тощо.

Питанням правового регулювання трудових правовідносин, а також процедури розірвання трудового договору внаслідок ліквідації підприємства і його банкрутства присвячено ряд наукових праць таких вчених, як В.С. Венедиктов, П.І. Гнатенко, К.Н. Гусов, В.М. Калашніков, К.А. Марков, Ф.Н. Михайлов, Ю.П. Орловський, В.І. Прокопенко, І. Самощенко, М.Х. Фарукшін та ін. Однак комплексного дослідження правового регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутство підприємства в Україні не проводилося, що обумовлює актуальність теми.

Метою цієї статті є визначення стану правового регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства. Для реалізації поставленої мети були виконані наступні завдання: визначено поняття змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства; охарактеризовано основні правові акти, які регулюють права та обов'язки учасників трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації.

У науці трудового права юридичний зміст трудових правовідносин, як одного з видів правовідносин, прийнято поділити на юридичний і фактичний. Юридичний зміст трудових правовідносин визначається як система прав і обов'язків працівника і роботодавця [1, с. 15]. Фактичний зміст трудових відносин об'єктивується у трудовій діяльності роботодавця і найманого працівника: трудових діях (бездіяльності), взаємодії в процесі виробництва, трудових вчинках і проступки, які так чи інакше опосередковуються в соціально-трудових нормах, у тому числі в законодавстві про працю [2, с. 87]. Таким чином, можна зробити висновок, що однією з характерних відмінностей трудових правовідносин від інших правовідносин виступає саме їх юридичний зміст. Фактичний зміст (разом з об'єктом) дозволяє відокремлювати різні види і форми трудових правовідносин.

Зміст трудових правовідносин при ліквідації підприємства і при його банкрутстві становить така система кореспондуючих прав і обов'язків: 1) інформування працівника про майбутнє звільнення, не пізніше, ніж за два місяці до звільнення; 2) інформування профспілкового комітету про подальшу ліквідацію юридичної особи не пізніше, ніж за три місяці до початку процедури ліквідації; 3) прийняття рішення за участю профспілкового комітету з проблеми ліквідації юридичної особи (можливих варіантів реорганізації підприємства, скорочення чисельності штатів і інших способів, які можуть сприяти уникненню повної ліквідації) та пов'язаних з нею питань звільнення працівників (працевлаштування їх на іншому підприємстві тощо); 4) працевлаштування працівників, якщо це можливо, на іншому підприємстві; 5) виплата вихідної допомоги, невиплаченої заробітної плати та інших компенсаційних виплат. Характерно, що обов'язок з інформування працівників належить керівнику відповідної юридичної особи, а безпосереднє звільнення (у тому числі, здійснення запису в трудовій книжці), остаточні розрахунки з працівниками - обов'язок ліквідатора.

Таким чином, зміст трудових правовідносин при ліквідації та при банкрутстві підприємства - це система взаємообумовлених і кореспондуючих між собою прав і обов'язків працівників, роботодавців та інших учасників цих правовідносин, які пов'язані з розірванням трудового договору внаслідок ліквідації та банкрутства підприємства.

Визначаючи особливості правового регулювання змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при його банкрутстві, проаналізуємо положення основних правових актів, які регулюють зазначені правовідносини.

Так, Україною було ратифіковано декілька міжнародних конвенцій, які закріплюють основні трудові та соціальні права працівників та визначають механізм їх захисту, в тому числі при звільненні внаслідок ліквідації підприємства. Одним із таких міжнародних документів є Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята в 1989 році. В сфері регулювання трудових правовідносин при банкрутстві та ліквідації підприємства

ця Хартія передбачає право працівників на належне інформування, консультування та участь в управлінні підприємством. Зокрема, зазначається, що інформування, консультації та участь працівників в управлінні підприємством здійснюється, в тому числі, у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у випадках їх злиття, які впливають на зайнятість працівників; у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу [3].

Конвенція Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року була ратифікована Україною в 1994 році. Конвенція закріплює основні принципи розірвання трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця. Зокрема, зазначається, що працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини [4]. Принципи, визначені Конвенцією знайшли своє відображення в актах національного законодавства. Основними положеннями Конвенції є:

1) працівник, трудові відносини з яким було припинено з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, має право, відповідно до національного законодавства й практики, на вихідну допомогу та допомогу по безробіттю;

2) роботодавець, який планує припинити трудові правовідносини з працівником, своєчасно надає відповідним представникам працівників, а також уповноваженим державним органам, інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії трудівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено [4]. Ці положення Конвенції закріплені в Кодексі законів про працю [5], Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6] та інших.

Законодавче регулювання трудових правовідносин при банкрутстві та ліквідації підприємства переважно спрямоване на захист прав працівника при його звільненні, зокрема, захист від незаконного звільнення. Зокрема, Конституцією України кожному громадянину гарантується захист від незаконного звільнення [7].

Аналіз Постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] дозволяє прийти до висновку, що незаконним може вважатися таке звільнення працівника за п. 1 ст. 40 (ліквідація або банкрутство підприємства), яке, по-перше, здійснене без дотримання визначеної процедури (порушено терміни попередження, не повідомлено профспілковий орган тощо); по-друге, здійснене без своєчасної виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат; по-третє, зазначена в трудовій книжці підстава звільнення виявилась такою, що не відповідає дійсності (зокрема, причиною звільнення стала інша підстава або звільнення було взагалі безпідставним) Стосовно останньої ознаки незаконного звільнення Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року рекомендує країнам-учасницям факт доведення дійсності підстави звільнення

покласти на роботодавця [4], однак в національному законодавстві ця рекомендація не реалізована, оскільки, звертаючись до суду за захистом своїх порушених прав, працівник повинен в загальному порядку цивільного судочинства довести наявність (або відсутність) тих обставин, на які він посилається. Це значно ускладнює процедуру доведення незаконності звільнення в судовому порядку і часто призводить до вирішення спору на користь роботодавця.

Серед актів трудового законодавства в сфері регулювання змісту трудових правовідносин, в тому числі тих, що виникають при банкрутстві та ліквідації підприємства, безумовно основним є Кодекс законів про працю. Цей нормативно-правовий акт був прийнятий ще в 1971 році і зберігає свою чинність із чисельними змінами та доповненнями і на сьогодні.

Кодекс законів про працю закріплює такі основні права та обов'язки учасників трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства, які входять до змісту цих правовідносин: 1) повідомлення працівника про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці до фактичного звільнення; 2) виплата працівнику при звільненні вихідної допомоги у розмірі не меншому однієї заробітної плати; 3) працевлаштування працівника, якщо це можливо, в іншому підприємстві [5]. При цьому, Кодексом законів про працю при звільненні працівника за п. 1 ст. 40, у випадку повної ліквідації підприємства, дозволено звільнення працівника в період його тимчасової відсутності (знаходження у відпустці або внаслідок тимчасової непрацездатності), а також звільнення без погодження із профспілковим комітетом. Останнє положення дещо суперечить ч. 3 ст. 22 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій зазначено, що у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [6]. Отже, хоча законодавством і передбачено обов'язок роботодавця провести консультацію з профспілковим органом щодо майбутньої ліквідації підприємства, однак, цим консультаціям надано рекомендаційний, а не обов'язковий характер, внаслідок чого, на практиці таке консультування перетворюється на формальність і не призводить до дійсного захисту прав працівників.

Трудові правовідносини при банкрутстві підприємства та при його ліквідації знаходяться у тісному зв'язку з іншими правовідносинами, які при цьому виникають, зокрема, господарськими, фінансовими та іншими, тому одним із актів законодавчого регулювання змісту трудових правовідносин при

ліквідації підприємства можна вважати Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Цей Закон закріплює трудові права та обов'язки, які виникають у сторін трудових правовідносин в ліквідаційній процедурі. Зокрема, в ньому зазначається, що з початком ліквідаційної процедури припиняються повноваження органів управління банкрута щодо управління банкрутом та розпорядження його майном, керівник банкрута звільняється з роботи у зв'язку з банкрутством підприємства, припиняються повноваження власника (власників) майна банкрута [9]. Таким чином, із даних положень Закону слідує, що першим звільняється керівник підприємства та інші працівники керівних органів. Отже, відбувається зміна суб'єктів трудових правовідносин, зокрема, сторони роботодавця, повноваження (отже, і обов'язки) якого переходять до ліквідатора, призначеного господарським судом.

До прав ліквідатора в трудових правовідносинах належать: 1) право отримувати кредит для виплати вихідної допомоги працівникам, що звільняються внаслідок ліквідації банкрута, який відшкодовується позачергово за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута; 2) з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Відповідно, обов'язок здійснити запис про звільнення в трудовій книжці, провести остаточні розрахунки з працівником, в тому числі виплатити йому вихідну допомогу, переходить від власника підприємства та керівника до ліквідатора. Однак, законодавством чітко не визначено, хто виступає суб'єктом відповідальності, у разі звернення працівника, звільненого за п.1 ст. 40 Кодексу законів про працю, до суду у зв'язку із незаконністю його звільнення. Зокрема, якщо порушено строки повідомлення працівника, не виплачено вихідну допомогу або не здійснено всі розрахунки по заробітній платі тощо. Виходячи із змісту положень Кодексу законів про працю та Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» стороною відповідача в трудовому спорі може виступати до початку ліквідаційної процедури власник підприємства або уповноважений ним орган, а після початку процедури ліквідації – призначений ліквідатор. Таким чином, останній несе відповідальність і за дії, вчинені керівником підприємства (наприклад, якщо він несвоєчасно повідомив працівників або органами Державної служби зайнятості про майбутнє звільнення) до припинення судом його повноважень.

Важливим законодавчим актом в сфері трудових правовідносин, які виникають при ліквідації та банкрутстві підприємства є Закон України «Про зайнятість населення» [10], оскільки одним із обов'язків роботодавця у разі запланованої ліквідації підприємства є обов'язок своєчасно (не пізніше, ніж за 2 місяці) повідомляти про це Державну службу зайнятості.

На підставі положень ст. 48 та ст. 50 Закону «Про зайнятість населення» були затверджені Наказом Міністерства соціальної політики форми звітності №

4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання та Постановою Кабінету Міністрів України Порядок утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників передбачається у разі масового звільнення працівників утворення спеціальних Комісій, основними завданнями яких є:

розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників;

підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення [11].

Наказ Міністерства соціальної політики Про затвердження форми звітності № 4-ПН „Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці” та Порядку її подання визначає обов'язок роботодавця не пізніше, ніж за 2 місяці до запланованого звільнення працівників повідомляти про це органи Державної служби зайнятості [12]. Такі заходи покликані забезпечити захист працівників від негативних наслідків звільнення, в тому числі безробіття.

Отже, проведений аналіз правового регулювання змісту трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації, свідчить про те, що на сучасному етапі залишаються не врегульованими деякі аспекти змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та банкрутстві підприємства. Зокрема, поряд з досить повною регламентацією обов'язків сторони роботодавця в цих відносинах майже не визначеним залишається становище працівника після того, як він був проінформований про заплановане звільнення у зв'язку із ліквідацією підприємства. В цей період продовжується звичайна трудова діяльність працівника. При цьому, не визначено, чи має право працівник звільнитися раніше, ніж підприємство фактично буде ліквідованим або почнеться ліквідаційна процедура, якщо знайде іншу роботу, і чи буде підставою такого звільнення вважатися ліквідація підприємства.

Таким чином, для підвищення ефективності правового регулювання змісту трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при його банкрутстві необхідно: 1) закріпити в Кодексі законів про працю право працівника, якого офіційно повідомили про майбутню ліквідацію підприємства, самостійно починати пошук нової роботи. Якщо працівник знайде роботу, то звільнення має бути проведено за підставою ч. 1 ст. 40 КЗпП (ліквідація або банкрутство підприємства); 2) чітко визначити в Цивільному процесуальному кодексі процедуру вирішення судом трудового спору, що виникає при звільненні працівника в разі ліквідації або банкрутства підприємства, зокрема, покласти

обов'язок доведення законності звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП на сторону роботодавця тощо.

Література:

1. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". - Х. : Право, 2012. - 496 с.
2. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / В.І. Щербина ; за ред. В.С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
3. Хартія Співтовариства Про основні соціальні права працівників (укр/рос): Міжнародний документ від 09.12.1989 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044
4. Конвенція МОП N 158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України, 1999. - № 45. – Ст.397.
7. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанов Пленуму ВСУ № 9 від 06.11.1992 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) – 2008. - № 29. - Ст. 279.
9. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон від 14.05.1992 № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992. - № 31 . – Ст.440.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України, 2012. - № 63. – Ст. 18.
11. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.04.2013 № 305 // Офіційний вісник України, 2013. - № 33. - Ст. 45.
12. Про затвердження форми звітності № 3-ПН „Інформація про попит на робочу силу (вакансії)” та Порядку її подання: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 316 //Офіційний вісник України, 2013. - № 50. – Ст. 247.

Кочанова П. В. Правовое регулирование содержания трудового правоотношения при ликвидации и банкротстве предприятий

В статье определено понятие содержания трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятия; проанализированы акты

законодательства, регулирующие права и обязанности сторон трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятия.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, содержание трудовых правоотношений, ликвидация предприятия, банкротство предприятия, правовое регулирование содержания трудовых правоотношений, возникающих при банкротстве или ликвидации предприятия.

Kochanova P. V. Legal regulation of the content of the labor relationship in the liquidation and bankruptcy of enterprises

This article defines the notion of the content of the labor relationship in liquidation and bankruptcy of enterprises, analyzes the legislative acts governing the rights and obligations of the labor relationship in the liquidation and bankruptcy.

Keywords: labor relations, maintenance of the employment relationship, liquidation of the company, bankruptcy, content regulation of labor relations arising from the bankruptcy or liquidation of the company.