

УДК 349.2

**П.В. КОЧАНОВА**, Донецький окружний адміністративний суд

## ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТУ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ ТА БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВ

*Ключові слова:* трудові правовідносини, зміст, ліквідація підприємства, банкрутство підприємства, класифікація трудових правовідносин

Наявність різнорівневих критеріїв та підстав класифікації свідчить про те, що поряд з окремими видами трудових та безпосередньо пов'язаних з ними правовідносин, існують так звані підвиди цих правовідносин. Водночас, деякі види трудових правовідносин в системі розміщені паралельно, тобто незалежно один від одного. Одним з таких видів правовідносин є трудові правовідносини, що виникають у зв'язку з ліквідацією та при банкрутстві підприємства. Ці правовідносини являють собою самостійний комплексний вид трудових та безпосередньо пов'язаних з ними правовідносин, оскільки вони утворюють окрему підсистему, що включає окремі види та підвиди таких правовідносин. Таким чином, можна резюмувати, що при ліквідації та при банкрутстві підприємства (або юридичної особи іншої організаційної форми), крім інших правовідносин (господарських, адміністративних), виникає також система трудових та безпосередньо пов'язаних з ними правовідносин, в які вступають працівники підприємства, що ліквідується або підприємства – банкрута, його власники, керівники, ліквідатори та інші учасники. Кожний з видів та підвидів цих правовідносин має свій особливий зміст.

Проблемі класифікації трудових правовідносин присвятили ряд наукових праць такі вчені, 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 та ін. Дослідженням трудових право-

відносин при банкрутстві підприємства або його ліквідації займалися незначна група науковців, серед них П.Л. Грузінова, В.О. Радіонова-Водяницька, В.Н. Салата та інші. Однак, комплексного аналізу особливостей змісту окремих видів трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства в Україні не проводилося, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою цієї статті є визначення особливостей змісту трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства. Для реалізації поставленої мети слід виконати наступні завдання: визначити систему трудових правовідносин, що виникають при ліквідації підприємства і банкрутстві підприємства; запропонувати критерії класифікації трудових правовідносин при ліквідації підприємства та банкрутстві; охарактеризувати зміст окремих видів трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та його ліквідації.

Трудові правовідносини при банкрутстві підприємства та його ліквідації належать до виду правовідносин, які пов'язані із розірванням трудового договору, тобто виникають на етапі припинення фактичних трудових зв'язків працівника та роботодавця. Виступаючи одним із видів трудових правовідносин, вони, в свою чергу, утворюють самостійну систему правовідносин.

Як зазначає з цього приводу В.Н. Салата, цілісність системи трудових відносин при банкрутстві не означає її однорідності та неподільності, навпаки, в цій системі можна розрізнити її певні складові частини (підсистеми). Наприклад, трудові норми Закону про банкрутство регулює відносини щодо соціальної захищеності працівників. Закон про банкрутство не регулює відносини соціального партнерства. Разом з тим, з метою вирішення завдань банкрутства при виконанні арбітражним керуючим повноважень керівника боржника, такі відносини можливі. У відносинах банкрутства не беруть участь профспілкові органи. Але цілісність системи заснована на тому, що внутрішні зв'язки елементів і підси-

стем, що утворюють структуру предмета трудового права істотніше, важливіше, ніж їх зовнішні зв'язки при банкрутстві [1, с.12]. Погоджуючись з думкою автора, можливо виділити декілька критеріїв класифікації трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації. Так, одним із критеріїв класифікації може виступати суб'єктний склад. Дана підстава у відносинах при банкрутстві або ліквідації підприємства має велике практичне значення, яке обумовлено тим, що класифікації трудових правовідносин за цією ознакою дозволяє виділити конкретні права та обов'язки суб'єктів. Наприклад, В.О. Радіонова-Водяницька зауважує, що норма ч.1 ст.49-2 Кодексу законів про працю України, яка передбачає обов'язок роботодавця персонально попередити працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за 2 місяці, на трудові відносини керівника й власника-банкрута не поширюється, оскільки вони регулюються спеціальним законодавством – Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [2, с.19]. Таким чином, в залежності від того, між якими суб'єктами виникають трудові правовідносини при банкрутстві підприємства та його ліквідації залежить зміст цих правовідносин.

При банкрутстві підприємства та його ліквідації виникають також правовідносини, які пов'язані із забезпеченням зайнятості й працевлаштуванням. Ці правовідносини розглядаються П.Л. Грузіною, як єдність трьох самостійних правовідносин: 1) правовідносини між службою зайнятості (яка виконує посередницьку функцію) та громадянином, котрий звернувся до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування чи визнання його безробітним; 2) правовідносини між службою зайнятості та роботодавцем, який зобов'язаний подати інформацію про потреби в кадрах, наявність вакантних посад; 3) правовідносини між громадянином (безробітним), який отримав направлення служби зайнятості для працевлаштування, та роботодавцем щодо працевлаштування громадянина [3, с.94–95]. Таким чином, такі правовідносини, які за сво-

єю сутністю тісно пов'язані із трудовими, фактично класифікуються також за своїм суб'єктним складом.

Слід зазначити, що трудові правовідносини при банкрутстві підприємства та його ліквідації за суб'єктним складом (суб'єктом, який виступає на стороні роботодавця) для практичної мети також доцільно класифікувати, відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», на правовідносини, в яких роботодавцем виступають: 1) суб'єкти підприємницької діяльності, що мають суспільну, іншу цінність або особливий статус (ст.85); 2) сільськогосподарське підприємство (ст.86); 3) страхова компанія (ст.87); 4) професійні учасники ринку цінних паперів та інститутів спільного інвестування (ст.88); 5) емітент чи управитель іпотечних сертифікатів, управитель фонду фінансування будівництва чи управитель фонду операцій з нерухомістю (ст.89); 6) фізична особа – підприємець (ст.90); 7) фермерське господарство (ст.93); 8) державні підприємства та підприємства, у статутному капіталі яких частка державної власності перевищує 50 % (ст.96); 9) органи державного управління. Виокремлення цих видів трудових правовідносин обумовлено особливою процедурою визнання банкрутом визначених суб'єктів господарювання, а також їх ліквідації.

Якщо звернутись до Кодексу законів про працю України [4] та законодавства в сфері регулювання процедури визнання суб'єкта господарювання банкрутом (Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [5], Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про визначення юрисдикції спору про стягнення заробітної плати у випадку банкрутства боржника» [6] тощо), систему трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при його банкрутстві можна представити наступним чином: 1) в залежності від мети: правовідносини, передуючі процедурі банкрутства підприємства (попередження працівників та профспілкові комітети про майбутнє звільнення; подання звіту встановленої форми про масове вивіль-

нення працівників до Державної служби зайнятості тощо); правовідносини, які пов'язані з безпосереднім звільненням працівників (здійснення розрахунку з працівником, вирішення спорів, пов'язаних із звільненням працівників та розрахунку з ними тощо); правовідносини, наступні за ліквідацією підприємства та звільненням працівників (поставлення на облік Державною службою зайнятості, отримання соціальної допомоги у зв'язку із безробіттям тощо); 2) в залежності від суб'єктного складу: а) правовідносини між працівником та керівником підприємства; між власником та керівником підприємства; між працівниками та ліквідатором підприємства; між ліквідатором та керівником та власником підприємства; б) правовідносини, в яких роботодавцями виступають суб'єкти господарювання, щодо яких законодавством встановлена особлива процедура ліквідації та визнання їх банкрутами; в) правовідносини, пов'язані з забезпеченням зайнятості та працевлаштуванням вивільнених працівників (між звільненим працівником та службою зайнятості, між службою зайнятості та підприємством – банкрутом тощо); 3) в залежності від ініціатора ліквідаційної процедури або процедури визнання підприємства банкрутом: трудові правовідносини при банкрутстві або ліквідації підприємства за ініціативою власника підприємства; трудові правовідносини при банкрутстві, якщо процедура банкрутства ініційована кредиторами підприємства – боржника.

Проаналізуємо зміст кожного виду трудових правовідносин при банкрутстві підприємства та при його ліквідації. Так, правовідносини, що передують процедурі банкрутства підприємства, можуть виникати задовго до того, як суб'єкт господарювання буде визнаний банкрутом або його власник прийме рішення про ліквідацію підприємства. Зокрема, ще на етапі ведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору або угоди на загальнодержавному, регіональному, галузевому або локальному рівні визначаються умови та порядок зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості працівників, трудові гарантії працівників [7] тощо. В колективних договорах

та угодах також можуть визначатись умови та правові наслідки ліквідації підприємства за рішенням його власника. Такі правовідносини не є трудовими, а виступають супутніми трудовим та тісно з ними пов'язаними правовідносинами.

Метою таких правовідносин є захист працівників від безробіття та його негативних наслідків. Суб'єктами цих трудових правовідносин є: працівники (їх представники), профспілкові органи, роботодавець (його представник), органи Державної служби зайнятості.

Таким чином, в залежності від суб'єктивного складу на цьому етапі виникають правовідносини між: працівниками (їх представниками) та роботодавцем; профспілками та роботодавцем; роботодавцем та органами Державної служби зайнятості. Відповідно, в залежності від суб'єктного складу, зміст передуючих ліквідації підприємства (визнанню його банкрутом) та звільненню працівників, трудових правовідносин складають кореспондуючі між собою права та обов'язки сторін.

Наступним видом трудових правовідносин при банкрутстві підприємства або його ліквідації є правовідносини, які пов'язані з безпосереднім звільненням працівників (здійснення розрахунку з працівником, вирішення спорів, пов'язаних із звільненням працівників та розрахунку з ними тощо). Метою цих правовідносин є дотримання процедури звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства або його банкрутстві (п.1 ст.40 КЗпП). Суб'єктами цих правовідносин виступають: працівники, які підлягають вивільненню; власник або уповноважений ним орган; ліквідатор підприємства; судові органи (господарський суд).

Отже, в залежності від суб'єктного складу даний вид трудових правовідносин при банкрутстві підприємства або його ліквідації може виникати між: працівниками та ліквідатором; працівниками (їх представником) та господарським судом; між господарським судом та власником або уповноваженим ним органом; між господарським судом та ліквідатором.

Останню групу трудових правовідносин при банкрутстві або ліквідації підприємства складають наступні за ліквідацією підприємства

тва (звільненням працівників) правовідносини. Їх метою є забезпечення наступної зайнятості вивільнених працівників, захист їх від безробіття та його негативних наслідків. Суб'єктами цих правовідносин виступають: вивільнені працівники; органи державної служби зайнятості; підприємства, установи, організації. Зміст правовідносин, наступних за звільненням працівників у зв'язку із ліквідацією підприємства або банкрутством підприємства складають права та обов'язки суб'єктів.

Таким чином, аналіз різних видів трудових та супутніх ним правовідносин при ліквідації підприємства або його банкрутстві, дозволяє зробити висновок, що вони являють собою специфічну групу правовідносин, обов'язковим суб'єктом яких є працівник, що підлягає вивільненню. Всі, без виключення види правовідносин цієї групи спрямовані, перш за все, на захист соціально-трудова прав та інтересів вивільнюваних працівників, забезпечення їх наступного працевлаштування, усунення шкідливих наслідків можливого безробіття.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Салата В. Н. Правовое регулирование трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве) организаций : автореф. дисс. на

соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. Н. Салата. – Екатеринбург, 2009. – 26 с.

2. Радіонова-Водяницька В. О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. О. Радіонова-Водяницька. – Харків, 2011. – 27 с.

3. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

4. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

5. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» : від 14.05.1992 р., № 2343–ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

6. Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про визначення юрисдикції спору про стягнення заробітної плати у випадку банкрутства боржника» : від 07.05.2013 р., № 709/0/4-13 // Судовий вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 11.

7. Закон України «Про колективні договори та угоди» : від 01.07.1993 р., № 3356–ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

*Кочанова П. В. Особливості змісту окремих видів трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємств / П. В. Кочанова // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 174–177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_4\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_31.pdf)*

Визначено систему та підстави класифікації трудових правовідносин при ліквідації підприємства та банкрутстві підприємства; проаналізовано зміст різних видів трудових правовідносин при ліквідації та банкрутстві підприємства.

\*\*\*

*Кочанова П.В. Особенности содержания отдельных видов трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятий*

Определена система и основания классификации трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия; проанализировано содержание различных видов трудовых правоотношений при ликвидации и банкротстве предприятия.

\*\*\*

*Kochanova P.V. Features of Certain Types of Labor Relationships in the Process of Liquidation and Bankruptcy of Enterprises*

In the article defined the system and reasons of classification of labor relations in the process of liquidation and bankruptcy of enterprises, analyzed the content of the various types of labor relations in the liquidation and bankruptcy.