Поліна Кочанова,
суддя Донецького
окружного адміністративного суду

УДК 349.2

Вдосконалення законодавства у сфері регулювання змісту трудових правовідносин у разі банкрутства та ліквідації підприємства

Ліквідація чи банкрутство підприємства, внаслідок якого відбувається звільнення працівників, майже завжди супроводжується настанням негативних наслідків у вигляді тимчасового безробіття, зниження життєвого рівня вивільнених працівників та членів їхніх сімей тощо. Для зниження цих та інших негативних наслідків ліквідації підприємства або його банкрутства законодавством визначається особлива процедура вивільнення працівників, закріплюється система гарантій та компенсацій цим працівникам. Однак досить часто, насамперед через недосконаліть законодавства у цій сфері, відбувається порушення прав працівників, вони залишаються без засобів до існування і мають низькі шанси задовольнити свої вимоги щодо заробітної плати за рахунок продажу майна підприємства – банкрута в повному обсязі (отримати всі належні виплати у повному обсязі) або таке задоволення значно розтягнуте в часі через тривалу процедуру розгляду справ про банкрутство. Саме тому актуальним є питання вдосконалення положень відповідних законодавчих актів і приведення їх у такий стан, за якого буде забезпечено максимальний захист прав працівників, а також узгоджено інтереси двох основних сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця, зокрема за рахунок участі в процедурі узгодження таких органів, як профспілки, судові органи, об'єднання роботодавців тощо.

Проблемі вдосконалення трудового законодавства присвячено ряд наукових праць таких учених, 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. Але комплексного розроблення недоліків законодавства у сфері

регулювання трудових правовідносин, що виникають у разі ліквідації та банкрутства підприємства, а також розроблення пропозицій з удосконалення положень відповідного законодавства в Україні не проводилося, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою цієї статті є надання практичних рекомендацій щодо вдосконалення законодавства у сфері регулювання трудових правовідносин, що виникають у разі ліквідації підприємства та банкрутства підприємства. Для реалізації поставленої мети слід виконати такі завдання: визначити хиби трудового законодавства у сфері регулювання трудових правовідносин, що виникають у разі ліквідації та банкрутства підприємства; розробити способи його вдосконалення.

У науковій літературі висловлюються різні погляди на проблему законодавчого регулювання цього виду трудових правовідносин. Розкриваючи проблеми законодавчого регулювання змісту трудових правовідносин, що виникають у разі банкрутства або ліквідації підприємства, деякі автори вказують на цілком конкретні прогалини законодавства в цій галузі.

Так, С. Андрієнко назвав проблему практичного застосування в деяких випадках законодавчої норми про двомісячний строк попередження вивільнюваних працівників. Зокрема, як зазначає автор, працівники, яких попереджено про звільнення і посади яких уже вилучені зі штатного розпису, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату [1, с. 8]. На практиці це викликає труднощі в нарахуванні та виплаті заробітної плати. Тому виникає потреба в узгодженні строку, з якого у роботодавця повинен виникати обов'язок щодо попередження працівників.

М. Пасічник звертає увагу на інше проблемне питання, яке стосується саме форми попередження працівників про майбутнє вивільнення. Автор зазначає, що законодавство не вимагає письмової форми попередження про звільнення, одначе з метою недопущення можливих спорів щодо самого факту попередження про звільнення або щодо його змісту таке попередження доцільно робити в письмовій формі (за підписом власника або уповноваженого ним органу) та ознайомлювати з ним працівника під розписку. Якщо працівник на роботі відсутній, йому можна вручити попередження під розписку в місці, де він перебуває [2, с. 7]. Однак усі запропоновані автором заходи мають знайти відображення у відповідних положеннях трудового законодавства.

Однією з проблем і хиб законодавчого регулювання змісту трудових правовідносин у разі банкрутства або ліквідації підприємства є відсутність легального визначення деяких термінів, а також процедурних елементів механізму захисту прав працівників у цьому виді трудових правовідносин.

Так, Е. В. Титова пише, що чинне законодавство не визначає підстави ліквідації суб'єктів господарської діяльності, не містить визначення проміжного ліквідаційного балансу та ліквідаційного балансу підприємства, не визначає відповідальності власника (засновників, учасників) підприємств, що уникають прийняття рішень про ліквідацію підприємства і здійснення заходів щодо його ліквідації [3, с. 85] тощо. Інші науковці вказують на незахищеність прав працівників у самій ліквідаційній процедурі (провадженні у справі про банкрутство) [4, с. 17].

Отже, враховуючи наведені думки науковців стосовно досліджуваної проблеми та проведений аналіз законодавчого регулювання змісту трудових правовідносин у разі банкрутства або ліквідації підприємства [5; 6], узагальнімо основні прогалини та хиби законодавства у цій сфері: 1) відсутність законодавчого регулювання змісту

трудових правовідносин працівника та роботодавця після отримання працівником попередження про майбутнє вивільнення; 2) невизначеність моменту, від якого у роботодавця виникають право та обов'язок попередити працівників і профспілкові органи про заплановане вивільнення; 3) невизначеність у Кодексі законів про працю форми попередження працівників про майбутнє вивільнення та форми попередження профспілок; 4) відсутність законодавчої регламентації порядку попередження про майбутнє вивільнення працівників, які перебувають у відпустці або на лікарняному; 5) невизначеність черговості працевлаштування вивільнюваних працівників роботодавцем на інше підприємство у разі відсутності в нього можливості працевлаштувати всіх вивільнюваних працівників; 6) відсутність законодавчого закріплення обов'язку ліквідатора, керівника санації або іншого суб'єкта, до якого фактично перейшли права власника (власників) підприємства, щодо попередження органів Державної служби зайнятості та профспілкових органів про майбутнє вивільнення працівників; 7) відсутність достатнього законодавчого забезпечення захисту прав та інтересів працівників ліквідованого підприємства у провадженні у справі про банкрутство (ліквідаційній процедурі або процедурі санації тощо); 8) відсутність офіційної статистичної інформації стосовно основних питань, пов'язаних із вивільненням працівників через ліквідацію чи банкрутство підприємства і вчинені злочини та правопорушення в цій сфері.

У наукових працях наводяться різноманітні пропозиції стосовно вирішення цих та інших недоліків законодавства у сфері регулювання трудових правовідносин у разі банкрутства або ліквідації підприємства. Розгляньмо деякі з них.

Так, Е. В. Титова у своїх дослідженнях пропонує вжити таких заходів для підвищення ефективності законодавчого регулювання процедури банкрутства в аспекті захисту майнових прав кредиторів (зокрема працівників): 1) визначити способи захисту майнових прав кредиторів; одним із таких способів є закріплення в Господарському кодексі України належних підстав ліквідації підприємства з одночасним вилученням із чинного законодавства таку підставу ліквідації, як рішення органу державної влади [3, с. 85]; 2) закріпити в чинному законодавстві положення про накладення штрафу на власника (засновників, учасників) підприємства, що уникає прийняття рішення про ліквідацію підприємства і вжиття заходів щодо його ліквідації [7, с. 134]; 3) закріпити в законодавстві міри відповідальності за порушення майнових прав учасників процесу ліквідації, а саме: положення, що передбачають солідарну майнову відповідальність ліквідаційної комісії (ліквідатора) за шкоду, заподіяну винним невиконанням (неналежним виконанням) нею своїх обов'язків [8, с. 209]. Запропоновані автором заходи потребують належного контролю за діяльністю ліквідатора та ліквідаційної комісії. Такий контроль відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» здійснюється господарським судом, перед яким звітує ліквідатор. Однак, на нашу думку, такого контролю не достатньо, тому виникає потреба у створенні наглядової ради, до якої входили би представники працівників, кредиторів і, за необхідності, власників підприємства. Основною функцією наглядової ради має стати контроль за законністю і повнотою всіх заходів, ужитих у ліквідаційній процедурі. Для цього наглядова рада повинна мати повний доступ до всіх документів, які є в ліквідатора та які пов'язані з провадженням у справі про банкрутство. Такі заходи дозволять значно

знизити порушення у сфері провадження у справах про банкрутство.

Заслуговують на увагу пропозиції російського дослідника В. Васильєва, який вивчав проблеми представництва трудових прав працівників у процедурі банкрутства підприємства. Зокрема, автор запропонував Федеральний закон «Про неспроможність (банкрутство)» доповнити положеннями про те, що: представники працівників повинні бути своєчасно повідомлені про процедуру початку банкрутства та інформовані про вимоги кредиторів; неналежне повідомлення представників працівників боржника є підставою для визнання рішення перших зборів кредиторів недійсним; надати працівникам право участі в обговоренні плану зовнішнього управління організації боржника; зобов'язати роботодавця надавати працівникам (їхнім представникам) необхідну інформацію із зазначенням її переліку (наприклад, про вимоги кредиторів, про заставу майна роботодавця). Трудовий кодекс Російської Федерації В. Васильєв пропонує доповнити розділом, присвяченим регулюванню трудових відносин у стадії неспроможності (банкрутства) організації [9, с. 19]. Запропоновані автором заходи є цілком прийнятними для законодавства України, оскільки в ньому також не врегульовано поставлених питань, внаслідок чого відповідні положення законодавства характеризуються наявністю суттєвих прогалин.

Отже, для вдосконалення законодавства у сфері правового регулювання змісту трудових правовідносин у разі ліквідації підприємства та його банкрутстві необхідно:

1) закріпити в Кодексі законів про працю: а) 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 чи банкрутство підприємства); б) момент виникнення обов'язку у роботодавця (керівника підприємства) щодо попередження профспілкових органів про ліквідацію підприємства визначити протягом трьох діб від дати прийняття рішення власниками підприємства про майбутню ліквідацію (якщо ліквідація здійснюється на підставі такого рішення), або від дати прийняття рішення суду про припинення діяльності підприємства, або рішення ліцензійного органу про відмову у продовженні ліцензії, або від дати звернення першого кредитора до суду про порушення справи про банкрутство. Протягом місяця від дня попередження профспілкових органів, якщо на консультуванні з роботодавцем не було віднайдено способів покращення фінансового стану підприємства, останній має попередити працівників та Державну службу зайнятості; в) обов'язкову письмову форму попередження працівників, у якій має бути зазначено: дату звільнення, підставу звільнення, причини ліквідації підприємства, назву господарського суду, в якому перебувають справа про банкрутство підприємства та номер справи (щоби працівник мав можливість заявити свої вимоги), роз'яснення порядку заявлення працівником своїх вимог щодо оплати праці та інших виплат і оскарження рішення роботодавця про його звільнення. Форму попередження працівника у відпустці або на лікарняному встановити у вигляді цінного листа з повідомленням про вручення;

2) внести такі доповнення до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»: а) надати господарському суду право приймати рішення в ліквідаційній процедурі або у процедурі, спрямованій на оздоровлення підприємства, про задоволення вимог працівників за рахунок наявних коштів чи отриманих кредитів або реалізації окремого, найбільш ліквідного майна підприємства, до закінчення

провадження у справі про банкрутство (відповідної її стадії); б) закріпити обов'язок ліквідатора або іншого суб'єкта, у віданні якого перебуває управління підприємством, щодо повідомлення територіальних органів Державної служби зайнятості про вивільнення працівників у встановленій формі; в) закріпити обов'язок ліквідатора або іншого суб'єкта, у віданні якого перебуває управління підприємством, надавати повну інформацію працівникам підприємства-боржника (його представникам) про хід провадження у справі, продаж майна підприємства тощо;

3) чітко визначити в Цивільному процесуальному кодексі процедуру вирішення судом трудового спору, що виникає зі звільненням працівника в разі ліквідації чи банкрутства підприємства, зокрема покласти обов'язок доведення законності звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП на сторону роботодавця.

Такі заходи сприятимуть підвищенню гарантій захисту прав працівників у процедурі ліквідації підприємства чи його банкрутства, при цьому буде узгоджено інтереси обох сторін трудових правовідносин – працівника і роботодавця.

Список використаних джерел

1. *Андрієнко С.* Звільнення за скороченням штату: спірні питання / С. Андрієнко // Праця і Закон. – 2007. – № 4 (88). – С. 8–10.

2. *Пасічник М.* Увольнение работников в случае ликвидации предприятия / М. Пасічник // Справочник кадровика. – 2005. – № 1 (31). – С. 7–9.

3. *Титова Е. В.* Основания ликвидации субъектов хозяйственной деятельности / Е. В. Титова // Економіка та право. – 2003 (7). – № 3. – С. 84–88.

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

5. *Про відновлення* платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон від 14.05.1992 № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992. – № 31 . – Ст. 440.

6. *Кодекс* законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 11–12. – Ст. 41.

7. *Титова Е. В.* Удовлетворение требований кредиторов при ликвидации субъектов хозяйственной деятельности / Е. В. Титова // Економіка та право. – 2005. – № 1 (11). – С. 131–135.

8. *Титова Е. В.* Развитие законодательства о ликвидации субъектов хозяйственной деятельности / Е. В. Титова // Хозяйственное законодательство Украины: практика применения и перспективы развития в контексте европейского выбора. – Донецк : ИЭПИ НАН Украины. – 2005. – С. 206–209.

9. *Васильев В.* Представительство трудовых прав работников при банкротстве организаций / В. Васильев // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 6. – С. 12–20.

Кочанова П. В. Вдосконалення законодавства у сфері регулювання змісту трудових правовідносин у разі банкрутства та ліквідації підприємства

У статті визначено вади законодавства у сфері регулювання змісту трудових правовідносин у разі ліквідації та банкрутства підприємства; запропоновано способи його вдосконалення.

Ключові слова: трудові правовідносини, зміст трудових правовідносин, ліквідація підприємства, банкрутство підприємства, законодавство у сфері регулювання прав та обов'язків сторін трудових правовідносин у разі банкрутства та ліквідації підприємства.

Кочанова П. В. Совершенствование законодательства в сфере регулирования содержания трудовых правоотношений при банкротстве и ликвидации предприятия

В статье определены недостатки законодательства в сфере регулирования содержания трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия; предложены пути его совершенствования.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, содержание трудовых правоотношений, ликвидация предприятия, банкротство предприятия, законодательство в сфере регулирования прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений при банкротстве и ликвидации предприятия.

Kochanova P. Improvement of legislation in the regulation of the content of the labor relationship in bankruptcy and liquidation of a company

In the article defined the legislative shortcomings in the regulation of the content of the employment relationship in the liquidation of the company and the bankruptcy and proposed ways to improve it.

Key words: labor relations, the content of the employment relationship, the liquidation of the enterprise, bankruptcy legislation in regulating the rights and obligations of the employment relationship in bankruptcy and liquidation of a company.