

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

РИЛЬОВА ВІКТОРІЯ В'ЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 349.2:[331.109-057.15:331.109-057.16]

ДИСЕРТАЦІЯ

**ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ
НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ
ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ В. В. Рильова

Науковий керівник –
Лапкін Андрій Васильович
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2026

АНОТАЦІЯ

Рильова В. В. Захист трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2026.

Дисертаційна робота присвячена комплексному дослідженню формування належного рівня захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. Побудова ефективного захисту прав працівників під час реалізації їх права на працю в аспекті цього дослідження ускладнюється юридичним фактом – перебування роботодавця у стані неплатоспроможності, що вимагає додаткового ефективного захисту працівників, оскільки реалізація всіх їх трудо-правових прав буде ускладнена, а часто навіть унеможливлена та гостро постане питання в належній оплаті праці та, на жаль, часто у пошуці нової роботи. У цьому контексті слід чітко розуміти сутність захисту в цілому та захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи, зокрема.

Авторка підтримує представників третього наукового підходу щодо розуміння захисту та охорони, зокрема категорії «захист» та «охорона» не тотожні поняття, адже «охорона» означає наявність та дієве функціонування всіх інституцій, які будуть працювати на випередження та мінімізувати, або навіть унеможливлювати порушення законних прав та інтересів осіб. Тоді як «захист» – це вже активна фаза відновлення порушених законних прав та інтересів осіб, а також мінімізація негативних наслідків настання конкретних соціально-правових ризиків та/або певних правопорушень. У цьому контексті, так як захист розуміємо саме активною фазою

відстоювання власних законних прав та інтересів працівників, слід розумітися на можливих формах захисту.

Складність регламентації всіх аспектів неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи викликано як раз тим, що ці питання регламентуються різними галузями права, саме тому важливо чітко розмежовувати коло тих аспектів, які підпадатимуть саме під регулювання трудового права для належного їх правового забезпечення. Однак навіть це не зможе провести жорстку межу між регламентацією цих питань, позаяк усі вони пов'язані між собою та впливають один з одного. Так, аспекти процедури банкрутства регламентуються цивільним та господарським правом та процесом, однак ці аспекти як раз і стають підставою для початку «вступу в гру» саме трудового права, яке стоїть на сторожі захисту прав працівників тих роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності. Отже, провести жорстку лінію відмежування у досліджуваному нами аспекті не можливо та й не доречно, оскільки кожна з галузей права буде виконувати свою роль, щоб мінімізувати негативні наслідки та захистити коло своїх суб'єктів.

Неплатоспроможність роботодавця – це нездатність роботодавця виконати свої обов'язки з оплати праці та інших належних працівникові виплат, у строк, установлений законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та трудовим договором, у зв'язку з недостатністю коштів, а також забезпечити належне виконання працівниками їх трудових функцій.

Авторка установила, що у закордонній практиці напрацьовано декілька моделей упровадження міжнародних стандартів щодо захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи, зокрема, модель перша – це підхід на користь співробітників; друга модель: пріоритет банкрутства – підхід «без страхування»; третя модель: пріоритет банкрутства – підхід до формування

гарантійного фонду та модель четверта: відсутність пріоритету – підхід із гарантійним фондом.

У дисертації констатовано, що повсякчас була й залишається проблемною ситуація щодо можливості пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників під час продажу майнового комплексу боржника в процесі процедур банкрутства при неможливості збереження робочих місць унаслідок об'єктивних обставин виробничого характеру (зокрема, зміни профілю, технологій виробництва та ін. організаційних та технологічних факторів). У такій ситуації обґрунтованим видається встановити в трудовому законодавстві обов'язок нового власника майна організації або забезпечити працівникам, робочі місця яких зберегти неможливо, проходження за його рахунок професійної перепідготовки з наступним працевлаштуванням (коло працівників, які мають право на відповідну перепідготовку, може бути обмежена особами працездатного віку), або виплатити їм додаткову компенсацію під час вивільнення. У разі відмови працівника від проходження професійної перепідготовки він/вона може бути звільненим без виплати додаткової компенсації.

Чинне трудове законодавство не відносить до обставин, якими обумовлена диференціація правового регулювання трудових відносин, особливий стан – неплатоспроможність роботодавця, що пов'язане із застосуванням до нього передбачених законодавством процедур банкрутства. Тим часом, є вагомі підстави вважати, що реалізація щодо роботодавця процедур неплатоспроможності вимагає особливий підхід до регулювання трудових відносин. Іншими словами, застосування до роботодавця передбачених законодавством процедур банкрутства слід розглядати як особливий стан, що є об'єктивною основою для диференціації правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Будь-яка диференціація повинна бути обумовлена об'єктивною необхідністю, відповідати або захисній, або виробничій функції трудового права. А саме особливий підхід до правового регулювання праці працівників в умовах

реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця відповідає захисній та економічній (виробничій) функціям трудового права, а також відповідає основним завданням інституту неплатоспроможності. Специфіка правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин у ході процедур неплатоспроможності має передбачати, з одного боку, лібералізацію правового регулювання праці працівників, що сприятиме відновленню платоспроможності боржника, а, з іншого, встановлення додаткових гарантій мінімізації ризику працівників втратити робоче місце та джерело доходу, тобто пом'якшення негативних наслідків неплатоспроможності роботодавця. Відтак приписи, що відображають особливості правового регулювання праці працівників у ході реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця, доцільно сконцентрувати в окремій главі КЗпП України та в майбутньому ТК України. Відзначимо, що чинний КУЗПБ наразі взагалі не містить окремих приписів, які регламентували б захист працівників, а вся опора нормативного забезпечення захисту наразі ґрунтується на нормах КЗпП України.

Тенденціями розвитку правового регулювання трудових відносин при неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи можна вважати: 1) зростання рівня соціальної спрямованості законодавства про банкрутство; 2) удосконалення правових гарантій захисту праці за умов неплатоспроможності роботодавця; 3) перехід трудових прав із розряду декларативних до розряду реальних; 4) зростання потреби у більш детальному закріпленні в трудовому законодавстві норм, пов'язаних із процедурами банкрутства; 5) прагнення до стабілізації трудових відносин як в аспекті законодавства про банкрутство, так і трудового законодавства; 6) створення правових механізмів реального, дієвого та своєчасного вирішення проблеми виплати заробітної плати; 7) виникнення передумов початку формування нового інституту трудового права, що об'єднує норми про трудові відносини й неплатоспроможність роботодавця.

Авторка пропонує запровадити подвійну форму захисту спершу самого роботодавця з метою гарантування можливості у випадку неплатоспроможності задовольняти вимоги кредиторів першої черги, зокрема, працівників. Вважаємо, що роботодавець апріорі не зможе належно здійснювати захист працівників, а працівники реально реалізовувати своє право на захист у випадку неплатоспроможності роботодавця, якщо сам роботодавець не убезпечений від можливих ризиків. Відтак видається доцільним функціонування в цьому аспекті гарантійних фондів та поручительства певної банківської установи за роботодавця, який буде перебувати в стані неплатоспроможності – таким чином, фонд та відповідний банк стануть «донорами» для гарантування виплат першої черги. При цьому фонд має формуватися із державного та місцевих асигнувань.

Авторка вважає доцільним закріпити також і дворівневий механізм захисту прав працівників неплатоспроможного роботодавця: локальний та централізований рівні. Як перший рівень можна розглядати можливість погашення вимог працівників за рахунок спеціальних фондів, створюваних самим роботодавцем: в основу такого механізму слід покласти індивідуальний характер відповідальності роботодавця. Другим рівнем механізму захисту працівників мають виступати гарантійні інституції, які базуватимуться на колективній відповідальності роботодавців у разі, якщо з якихось причин механізми першого рівня не зможе забезпечити задоволення вимог працівників.

Авторка наголошує, що зволікання із заходами щодо відновлення платоспроможності роботодавця може призвести до фактичної неможливості розрахунку із працівниками. У зв'язку з цим, вважаємо, що на певний період (висловлюємо міркування, що таким періодом може бути один рік, що корелює із певними гарантіями визначеними КЗпП України, приміром, щодо збереження дії колективних договорів) здійснення заходів щодо відновлення платоспроможності можна використати передання

колективу (всього чи певних працівників) у лізинг іншій організації, що по-перше, забезпечить працівників роботою та її належною оплатою та убезпечить від безробіття, а по-друге, скоротить витрати роботодавця та надасть можливість зосередитися на відновленні своєї діяльності та платоспроможності й по-третє, надасть можливість не розривати трудові договори за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, уникнути масового звільнення та максимально зберегти трудовий колектив, який після спливу строку лізингу зможе повернутися до свого роботодавця у випадку відновлення платоспроможності. Такий підхід видається виваженим у наш час, позаяк неплатоспроможність не завжди однозначно призводить до визнання роботодавця банкрутом і через певний час роботодавець дійсно можливо зможе відносити платоспроможність, а відтак потребуватиме робочої сили, так і багато працівників, як показує практика та досвід, воліють повернутися до свого роботодавця, а особливо, коли працювали тривалий час і їх влаштовувала їх робота. Більше того, та організація, яка прийме на роботу працівників у лізинг зможе відігравати ще роль поручителя, оплачуючи при цьому послуги лізингу.

Практичне значення одержаних результатів знаходить свій прояв у тому, що авторські позиції, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення і наукового опрацювання порушених проблем, розвитку нових наукових концепцій захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;

– у навчальному процесі – у процесі викладацької діяльності з навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», «HR менеджмент» тощо, під час підготовки підручників та їх окремих розділів, посібників, при напрацюванні лекційного матеріалу, а також під час здійсненні студентських наукових пошуків;

– у *правотворчості* – у процесі оновлення законодавства про працю в аспектах наближення до європейських стандартів та міжнародної практики;

– у *правозастосуванні* – під час дієвого застосування надбань цього дослідження в майбутній правничій практиці та діяльності державних інституцій.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, зміна в організації виробництва і праці, неплатоспроможність, скорочення чисельності, масові вивільнення, звільнення працівників, юридичний захист, трудовий колектив, профспілка, ліквідатор, пільги, переважні права, вихідна допомога.

SUMMARY

Rylova V. V. Protection of labor rights of employees in case of insolvency of the employer or change of ownership of a legal entity. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the Doctor of Philosophy degree in the specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2026.

The author of the dissertation concludes that the construction of effective protection of employee's rights in the exercise of their right to work in the context of this study is complicated by the legal fact that the employer is in a state of insolvency, which requires additional effective protection of employees since the exercise of all their labor rights will be difficult, and often even impossible, and the issue of proper remuneration and, unfortunately, often the search for a new job will become acute. In this context, it is necessary to clearly understand the essence of protection in general and the protection of employee rights in the event of an employer's insolvency or change of ownership of a legal entity, in particular.

The dissertation is aimed at a comprehensive analysis of the formation of an appropriate level of protection of employees' labour rights in the event of the employer's insolvency or a change in the ownership of a legal entity. The establishment of effective mechanisms for safeguarding employees' rights in the exercise of their right to work, within the framework of this study, is significantly complicated by the legal fact of the employer's insolvency. This condition objectively necessitates the introduction of additional and enhanced guarantees for the protection of employees, since the implementation of their labour-law rights is substantially impeded and, in certain cases, rendered impossible. In this context, issues concerning the timely and proper remuneration of labour become particularly acute, while the risk of termination of employment relations and the consequent necessity of seeking alternative employment increases. In this context, since protection is understood as the active phase of defending employees' legal rights and interests, it is necessary to understand the possible forms of protection.

The complexity of regulating all aspects of employer insolvency or change of ownership of a legal entity is caused precisely by the fact that these issues are regulated by different branches of law, which is why it is important to delineate the range of aspects that will fall under the regulation of labor law for their proper legal support. However, even this will not be able to draw a strict line between the regulation of these issues, as they are all interrelated and derive from each other. For example, aspects of bankruptcy proceedings are regulated by civil and commercial law and procedure, but these aspects are precisely the basis for the "entry into play" of labor law, which protects the rights of employees of employers in a state of insolvency. Thus, it is neither possible nor appropriate to draw a strict line of demarcation in the aspect under study, since each branch of law will play its role to minimize the negative consequences and protect the range of its subjects.

Employer insolvency is the inability of the employer to fulfill its obligations to pay wages and other payments due to the employee within the time limits established by law and internal labor regulations, collective bargaining

agreement, and employment contract due to insufficient funds, as well as to ensure the proper performance of employees' labor functions.

The author has established that foreign practice has developed several models for implementing international standards for the protection of employees in cases of employer insolvency or change of ownership of a legal entity, in particular, model one is an approach in favor of employees; model two: priority of bankruptcy – the “no insurance” approach; model three: priority of bankruptcy – the approach to the formation of a guarantee fund; and model four: no priority – the approach with a guarantee fund.

The dissertation states that there has always been and remains a problematic situation regarding the possibility of mitigating the negative consequences of dismissal of employees during the sale of the debtor's property complex in the course of bankruptcy proceedings when it is impossible to save jobs due to objective circumstances of a production nature (in particular, changes in profile, production technologies, and other organizational and technological factors). In such a situation, it seems reasonable to establish in the labor legislation the obligation of the new owner of the organization's property to either ensure that employees whose jobs cannot be saved undergo professional retraining at his expense with subsequent employment (the circle of employees entitled to such retraining may be limited to persons of working age), or pay them additional compensation upon dismissal. If an employee refuses to undergo professional retraining, he/she may be dismissed without additional compensation.

The current labor legislation does not include the special condition of employer insolvency, which is associated with the application of bankruptcy procedures provided for by law, among the circumstances that lead to the differentiation of legal regulation of labor relations. Meanwhile, there are good reasons to believe that the implementation of insolvency procedures against an employer requires a special approach to the regulation of labor relations. In other words, the application of bankruptcy procedures to an employer under the law should be considered as a special condition, which is an objective basis for

differentiating the legal regulation of labor and related relations. Any differentiation should be based on objective necessity and correspond to either the protective or production function of labor law. Namely, a special approach to the legal regulation of employees' labor in the context of employer insolvency procedures is consistent with the protective and economic (production) functions of labor law and also meets the main objectives of the insolvency institution.

The specifics of the legal regulation of labor and related relations in the course of insolvency procedures should provide, on the one hand, for the liberalization of legal regulation of employees' labor, which will help restore the debtor's solvency, and, on the other hand, for the establishment of additional guarantees to minimize the risk of employees losing their jobs and sources of income, i.e., to mitigate the negative consequences of the employer's insolvency. Therefore, it is advisable to concentrate the provisions reflecting the peculiarities of legal regulation of employees' labor in the course of employer insolvency procedures in a separate chapter of the current Labor Code of Ukraine and the future Labor Code of Ukraine. It is worth noting that the current Code of Ukraine on Bankruptcy Procedure does not contain any separate provisions regulating employee protection, and the entire basis of regulatory protection is currently based on the provisions of the Labor Code of Ukraine.

Trends in the development of legal regulation of labor relations in the event of insolvency of the employer or change of ownership of a legal entity include: 1) increase in the level of social orientation of bankruptcy legislation; 2) improvement of legal guarantees of labor protection in the event of employer's insolvency; 3) transition of labor rights from the category of declarative rights to the category of real rights; 4) growing need for more detailed consolidation of norms related to bankruptcy procedures in labor legislation; 5) desire to stabilize labor relations both in terms of bankruptcy legislation and labor legislation; 6) creation of legal mechanisms for real, effective and timely resolution of the problem of wage payment; 7) creation of prerequisites for the formation of a new

labor law institution that combines the rules on labor relations and employer insolvency.

The author proposes to introduce a dual form of protection for the employer itself to guarantee the ability to satisfy the claims of first-priority creditors, including employees, in the event of insolvency. We believe that an employer will not be able to properly protect employees a priori, and employees will not be able to exercise their right to protection in the event of the employer's insolvency if the employer itself is not protected from possible risks. Therefore, it seems appropriate to have guarantee funds and a guarantee of a certain banking institution for an employer that will be in a state of insolvency, so that the fund and the relevant bank will become “donors” to guarantee priority payments. At the same time, the fund should be formed from state and local allocations.

The author believes that it is also advisable to establish a two-level mechanism for protecting the rights of employees of an insolvent employer: local and centralized levels. As the first level, the possibility of repayment of employees' claims at the expense of special funds created by the employer itself can be considered: such a mechanism should be based on the individual nature of the employer's liability. The second level of the employee protection mechanism should be guarantee institutions based on the collective liability of employers in case the first level mechanisms fail to satisfy employees' claims for some reason.

The author emphasizes that delaying measures to restore the employer's solvency may result in the actual impossibility of paying employees. In this regard, we believe that for a certain period (we suggest that such a period may be one year, which correlates with certain guarantees outlined in the Labor Code of Ukraine, for instance, regarding the preservation of collective bargaining agreements), the implementation of measures to restore solvency may be used by leasing the team (all or certain employees) to another organization, which, firstly, will provide employees with work and its proper payment and protect them from unemployment, and secondly, will reduce the employer's expenses and allow it to focus on restoring its activities and solvency, and thirdly, will allow not to

terminate employment contracts under para. 1(1) of Article 40(1) of the Labor Code of Ukraine, avoid mass dismissals and preserve the workforce as much as possible, which will be able to return to its employer after the expiration of the leasing term in case of restoration of solvency. Such an approach seems reasonable nowadays since insolvency does not always definitely lead to the recognition of the employer as bankrupt and after a while the employer may indeed be able to restore its solvency and therefore need labor, and many employees, as practice and experience show, prefer to return to their employer, especially when they have worked for a long time and were satisfied with their work. Moreover, the organization that hires employees on lease will also be able to play the role of a guarantor, while paying for the leasing services.

The practical significance of the results obtained is manifested in the fact that the author's positions outlined in the dissertation can be used:

- in research activities – for the purpose of further scholarly examination and in-depth scientific analysis of the issues raised, as well as the development of new scientific concepts for the protection of employees' labour rights in cases of the employer's insolvency or a change in the ownership of a legal entity;
- in the educational process – in the process of teaching the disciplines “Labor Law”, “Labor Disputes”, “HR Management”, etc., in the preparation of textbooks and their sections, and manuals, in the development of lecture material, as well as in the implementation of student research;
- in lawmaking – in the process of updating labor legislation in terms of approximation to European standards and international practice;
- in law enforcement – in the course of effective application of the findings of this study in future legal practice and activities of state institutions.

Keywords: employee, employer, labor rights, change in the organization of production and labor, insolvency, reduction in the number of employees, mass layoffs, dismissal of employees, legal protection, labor collective, trade union, liquidator, benefits, preemptive rights, severance pay.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Рильова В. В. Сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. № 80. Т. 1. С. 319–323.
2. Рильова В. В. Банкрутство роботодавця як наслідок його неплатоспроможності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. № 83. Ч. 2. С. 24–28.
3. Рильова В. В. Особливості вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи: міжнародно-правове регулювання. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 168–174.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Рильова В. В. Захист трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи: актуальні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. міждисципл. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.) / за ред. : Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, І. С. Сахарук. Вид-во «Людмила», 2023. С. 308–311.
2. Рильова В. В. Розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця: реалії сьогодення. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 452–455.
3. Рильова В. В. Щодо юридичних гарантій захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV міжнар. наук.-практ.

конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 580–584.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ.....	14
1.1 Сутнісний зміст реалізації захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	14
1.2 Ретроспектива правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	34
1.3 Міжнародний та зарубіжний досвід правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	52
1.3.1 Міжнародний досвід та європейські стандарти правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	52
1.3.2 Зарубіжний досвід упровадження європейських стандартів правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	69
Висновки до розділу 1.....	102
РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ.....	107
2.1 Порядок та умови розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи...	107
2.2 Загальна характеристика юридичних гарантій вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.....	124

2.3 Особливості реалізації права на судовий захист осіб, звільнених у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи...	141
Висновки до розділу 2.....	152

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ.....157

3.1 Правозастосування у сфері захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи...	157
3.2 Напрямки вдосконалення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи...	163
Висновки до розділу 3.....	177

ВИСНОВКИ.....	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	187
ДОДАТОК.....	208

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВП – валовий внутрішній продукт
ВП ВС – Велика Палата Верховного Суду
ВРУ – Верховна Рада України
ВС/ВСУ – Верховний суд / Верховний суд України
ГКУ – Господарський кодекс України
ГПУ – Господарський процесуальний кодекс України
ДСЗ – Державна служба зайнятості
ЄС – Європейський Союз
ЄСХ(п) – Європейська соціальна Хартія (переглянута)
ЗУ – Закон України
КЗпП України – Кодекс законів про працю України
ККУ – Кримінальний кодекс України
КМУ – Кабінет Міністрів України
КУ – Конституція України
КУзПБ – Кодекс України з процедури банкрутства
МОП – Міжнародна організація праці
НБУ – Національний банк України
НЕП – Нова економічна політика
НПА – нормативно-правовий акт
ППВСУ – Постанова Пленуму Верховного суду України
ПУ – Президент України
ПФУ – Пенсійний фонд України
США – Сполучені Штати Америки
ТК України – Трудовий кодекс України
ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю
УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка
ФЗДСС – Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування
ФРН – Федеративна Республіка Німеччини
ЦКУ – Цивільний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. У сучасній економіці питання фінансової стійкості компаній стають усе більш значущими через зростання динаміки ринкових процесів і зростаючої конкуренції. Будь-який бізнес у різних сферах завжди має певні ризики, а особливо це загострюється в умовах стагнації економіки, коли юридичні особи можуть зіткнутися із неплатоспроможністю, що як наслідок викличе низку правових наслідків, зокрема і для працівників.

Неплатоспроможність роботодавця не лише веде до економічних втрат для працівників, які можуть втратити своє джерело доходу, а й значно впливає на економіку в цілому, сприяючи зростанню безробіття та скороченню податкових надходжень до бюджету. Відтак наразі вивчення різних аспектів неплатоспроможності роботодавця набирає вагомості як в економічній, так і у соціальній площинах.

Окрім цього, значні зміни в економіці, спричинені глобалізацією, розвитком технологій та змінами на ринку праці, зробили угоди щодо купівлі та продажу бізнесу, а також процеси реструктуризації та приватизації юридичних осіб звичайними явищами. Ці процеси можуть суттєво торкатися інтересів працівників, включаючи зміну умов праці, збереження робочих місць та розірвання трудових договорів. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність у розробці ефективних механізмів захисту прав та інтересів працівників, які дозволять забезпечити баланс між інтересами працівників та необхідністю юридичних осіб адаптуватися до умов ведення бізнесу, що змінюються.

Таким чином, вивчення питань, пов'язаних із захистом прав працівників при зміні власника юридичних осіб, є актуальним та важливим для розвитку правової бази та практики застосування трудового законодавства. Не менш важливим є також і вивчення механізмів запобігання неплатоспроможності роботодавців, а також розробка

ефективних методів захисту інтересів працівників, що є ключовим завданням для науково-прикладного напрацювання найбільш дієвого реагування на такі процеси.

У зв'язку з цим актуальність цього дослідження не підлягає сумніву. Дисертація спрямована на всебічне вивчення всіх можливих варіантів ефективного захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця та зміни власника юридичної особи, розробку можливих шляхів зниження негативного впливу цих процесів на працівників. Дослідження виконане шляхом поєднання теоретичних підходів із аналізом практичних кейсів, що дозволяє глибоко зрозуміти сутність проблем захисту працівників і запропонувати ефективні механізми їх вирішення.

Науково-теоретичним підґрунтям цієї дисертації стали праці вітчизняних та закордонних науковців у різних галузях знань, але зокрема, у галузі трудового права, як-от: В. Я. Бурак, О. В. Валецька, Л. Ю. Величко, В. С. Венедиктов, В. Джунь, М. І. Іншин, І. В. Лагутіна, А. Р. Мацюк, К. В. Мельник, А. О. Падалка, С. Приходько, В. О. Радіонова-Водяницька, Р. С. Харчук, Г. І. Чанишева та ін. Утім науковці вивчали певні аспекти захисту працівників або в цілому, або за умов припинення трудових відносин за певною підставою, тоді як вплив на захист прав працівників такого факту-стану як неплатоспроможність роботодавця та зміна власника є маловивченими, позаяк лише окремі статті чи тези містять нариси з цих питань. Ураховуючи все вищезазначене, це дослідження має неабияку цінність як для науки трудового права, так і для правозастосування, оскільки в ньому висвітлено чимало аспектів та авторських ідей щодо вирішення наявних проблем у порушеній тематиці, а також пропозиції щодо подальшого розвитку правової регламентації різних аспектів захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця та зміни власника юридичної особи.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами та напрямами. Дисертацію виконано на кафедрі трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, інтегрується в систему державних і галузевих науково-організаційних пріоритетів. Зокрема, воно спрямоване на впровадження положень Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, відповідає завданням Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021–2025 роки та корелює з пріоритетними напрямками розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затвердженими загальними зборами НАПрН України (3 березня 2016 р.). Дослідження також здійснено в руслі цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (державна реєстрація № 0111U000960), що забезпечує практичну спрямованість і прикладну значущість наукових результатів.

Мета й завдання дослідження. Мета дисертації полягає у розробленні концептуальних засад правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи шляхом з'ясування правової природи та особливостей такого захисту, виявлення проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування, а також формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення законодавства України у цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено такі *завдання*:

- з'ясувати сутність та значення реалізації захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- показати ретроспективу правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;

- охарактеризувати міжнародний та зарубіжний досвід правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- розкрити проблемні аспекти порядку й умов розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- навести характеристику юридичних гарантій вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- виявити особливості реалізації права на судовий захист осіб, звільнених у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- установити нюанси правозастосування у сфері захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;
- розкрити перспективні напрямки вдосконалення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Об'єктом дослідження виступають правовідносини, що виникають у зв'язку із захистом трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Предметом дослідження є захист трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Методи дослідження. З метою найбільш повного та багатогранного осмислення різних аспектів теми дослідження та об'єктивації результатів, а також маючи ціль, віднайти цінні, змістовні та модернові висновки та пропозиції, авторка задіяла чимало загальнонаукових і вузькоспеціалізованих методів наукового пізнання. Базисом усього

дослідження став діалектичний метод, який використовувався під час аналізу різних аспектів захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи в їх взаємозв'язку й взаємозумовленості як причин і наслідків (підрозділи 1.1; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1; 3.2).

Не менш важливими стали такі методи, як-от: індуктивний, дедуктивний, аналіз та синтез, компаративістичний, ретроспективний та ін. Індуктивний метод застосовувався для узагальнення фактів національного, міжнародного та зарубіжного досвіду до регулювання захисту працівників саме в досліджуваних аспектах (підрозділи 1.2; 1.3; 1.3.1; 1.3.2; 3.1; 3.2). Дедуктивний метод у роботі використовувався, щоб установити причинно-наслідкові зв'язки впливу факту-стану неплатоспроможності та зміни власника на трудові відносини із працівниками (підрозділи 2.1; 2.2; 2.3). Метод аналізу слугував всебічному осмисленню законодавчого підґрунтя як на вітчизняній арені, так і в міжнародній і зарубіжній практиці щодо порушеної проблематики (підрозділи 1.1; 1.3; 1.3.1; 1.3.2; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1; 3.2). Компаративістичний метод використано під час досягнення міжнародних та зарубіжних підходів щодо захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи (підрозділи 1.3; 1.3.1; 1.3.2). Ретроспективний метод став у нагоді під час занурення в історичні корені правової регламентації захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи (підрозділ 1.2). Метод синтезу задіяно під час формулювання висновків та пропозицій у результаті дослідження. У роботі знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Ключові висновки, положення й результати наукових розвідок авторки ґрунтуються на багатоаспектному вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, міжнародного та зарубіжного досвіду, судової практики, юридичної й економічної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше у вітчизняній науці трудового права на основі комплексного аналізу наукових праць, національного законодавства, міжнародного та зарубіжного досвіду з'ясовано правову природу та особливості правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, окреслено проблемні аспекти нормотворчості та правозастосування, а також сформульовано практичні рекомендації щодо вдосконалення законодавства України у цій сфері. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення.

Уперше:

- висловлено пропозицію щодо встановлення в трудовому законодавстві обов'язку нового власника майна юридичної особи або забезпечити працівникам, робочі місця яких зберегти неможливо, проходження за його рахунок професійної перепідготовки з наступним працевлаштування, або виплатити їм додаткову компенсацію під час вивільнення;

- запропоновано запровадити подвійну форму захисту спершу самого роботодавця з метою гарантування можливості у випадку неплатоспроможності задовольняти вимоги кредиторів першої черги (зокрема, працівників), для цього автору видається доцільним одночасне функціонування гарантійних інституцій та поручительства певної банківської установи за роботодавця, який буде перебувати в стані неплатоспроможності;

- аргументовано, що варто закріпити також і дворівневий механізм захисту прав працівників неплатоспроможного роботодавця: локальний та централізований. Як перший рівень можна розглядати можливість погашення вимог працівників за рахунок спеціальних фондів, створюваних самим роботодавцем, а другим рівнем механізму захисту працівників мають

виступати гарантійні інституції, які базуватимуться на колективній відповідальності роботодавців;

- встановлено, що доречним є створення прогресивнішого механізму соціального захисту працівників під час неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи та на початковому етапі трудових правовідносин із новим власником юридичної особи;

- доведено, що на певний період здійснення заходів щодо відновлення платоспроможності роботодавця можна використати передання колективу (всіх чи певних працівників) у лізинг іншій організації.

Удосконалено:

- науковий підхід до формування комплексної системи державних гарантій, спрямованої на забезпечення працівників належними розмірами заробітної плати у випадках припинення діяльності роботодавця або виникнення його неплатоспроможності;

- наукові бачення правників щодо належного виконання роботодавцем обов'язку із працевлаштування окремих категорій вивільнюваних працівників;

- науково-прикладні позиції щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів.

Набули подальшого розвитку:

- наукова позиція щодо тлумачення категорій «захист» та «охорона», де «охорона» означає наявність та дієве функціонування всіх інституцій, які будуть працювати на випередження та мінімізувати, або навіть унеможливити порушення законних прав та інтересів осіб. Тоді як «захист» – це вже активна фаза відновлення порушених законних прав та інтересів осіб, а також мінімізація негативних наслідків настання конкретних соціально-правових ризиків та/або певних правопорушень;

– науковий погляд щодо викладення можливих способів захисту права на працю, які наразі є оптимальними, але аж ніяк не вичерпними гарантіями захисту прав працівників;

– науковий підхід щодо розуміння неплатоспроможності роботодавця як особливого факту-стану, що є об'єктивною основою для диференціації правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин;

– наукова думка щодо важливості впровадження у вітчизняну практику створення гарантійних установ для задоволення вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Практичне значення одержаних результатів знаходить свій прояв у тому, що авторські позиції, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення і наукового опрацювання порушених проблем, розвитку нових наукових концепцій захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи;

– у навчальному процесі – у процесі викладацької діяльності з навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», «HR менеджмент» тощо, під час підготовки підручників та їх окремих розділів, посібників, при напрацюванні лекційного матеріалу, а також під час здійсненні студентських наукових пошуків;

– у правотворчості – у процесі оновлення законодавства про працю в аспектах наближення до європейських стандартів та міжнародної практики;

– у правозастосуванні – під час дієвого застосування надбань цього дослідження в майбутній правничій практиці та діяльності державних інституцій.

Апробація результатів дослідження. Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на

фаховому семінарі кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції авторки доповідалися на науково-практичних конференціях, зокрема: «Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.); «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.).

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (197 найменувань) і додатку. Загальний обсяг дисертації становить 223 сторінки. Обсяг основного тексту – 186 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

1.1 Сутнісний зміст реалізації захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Забезпечення реального захисту прав людини є однією з найгостріших проблем сучасності, відтак, це питання останніми роками стало предметом глибокого наукового аналізу через важливість у конституційних зусиллях щодо розвитку і зміцнення демократичної держави. Такі зусилля неможливі без укорінення в суспільній свідомості та практиці невідчужуваних прав і свобод людини, а також нормативного закріплення їхніх гарантій. Держава має проявити активність у створенні матеріальних, організаційних, соціальних, політичних та інших умов для всебічного використання людиною своїх прав і свобод, що зафіксовано у відповідних нормативних документах [176, с. 15]. Однак, недостатньо лише проголосити права працівників, адже для їх належного забезпечення необхідно розробити систему науково обґрунтованих правових засобів, а також чітко відпрацьованих механізмів їх застосування і реалізації [88, с. 268]. На цій думці наполягає й В. С. Венедіктів, стверджуючи, що недостатньо лише формального закріплення трудових прав у правових актах, адже необхідно також орієнтувати діяльність державних органів на реалізацію та захист цих прав, адже навіть за наявності прогресивної системи прав може не відбутися їх реалізація, якщо державні органи, посадові особи та громадські організації не здійснювали б спеціальну організаційну роботу, спрямовану на забезпечення та захист прав і свобод людини і громадянина. Це умовою, що забезпечує реальність прав і свобод людини та всієї системи їх гарантій [65, с. 7]. Підхоплюють ці позиції й інші правники, зазначаючи, що першочерговими завданнями розвитку трудового

права є забезпечення реального захисту трудових прав працівників, встановлення правопорядку у сфері трудових відносин та надання працівникам гарантій ефективної боротьби за свої права [100, с. 22].

У цьому аспекті особливої ваги набуває вивчення проблематики реалізації та забезпечення трудових прав працівників, зокрема, шляхом глибокого аналізу їхньої сутності з точки зору правового захисту, а також шляхів підвищення ефективності відповідних засобів і гарантій. Важливою є необхідність удосконалення чинного законодавства у цій сфері з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів. Наукові дослідження підтверджують, що невизначеність у нормативній базі та недостатній рівень теоретичної розробки механізмів захисту ведуть до того, що напрацьований у законодавстві та юридичній літературі упродовж тривалого періоду інструментарій використовується недостатньо або у неповному обсязі. Це зумовлює ситуацію, коли в окремих випадках законодавчі норми не передбачають конкретних способів захисту трудових прав або ж застосовувані механізми є некоректними з урахуванням сучасних соціальних відносин, а також залишаються нерозробленими можливості застосування тих чи інших засобів захисту [101, с. 53].

М. І. Іншин слушно наголошує, що основною функцією трудового права є захисна. Саме тому трудове право та трудове законодавство покликане захищати права працівників. Слід розрізняти між собою й ті права, які можуть стати об'єктом захисту. Так, ними можуть бути: право на працю, право на безпечні та належні умови праці, право на відпочинок, право на отримання винагороди за виконану роботу, право на пільги для деяких категорій працівників тощо. Також необхідно розрізняти й форми правового захисту трудових прав [79, с. 22]. Однак, на жаль, слід погодитися із правниками, які стверджують, що захисна функція трудового права щодо працівників підприємств-боржників у значній мірі не реалізується. Це пов'язано з тим, що значна кількість працівників в умовах банкрутства та закриття підприємств, установ і організацій фактично залишається без дієвих засобів захисту своїх

трудових прав. На жаль, правові інструменти, які могли б слугувати гарантією захисту у таких випадках, часто виявляються недостатньо ефективними або ж недосконалими, що призводить до знецінення прав працівників у кризових ситуаціях [102, с. 42]. Погоджуємось із фахівцями щодо важливого формування ефективного захисту прав працівників під час реалізації їх права на працю, особливо в аспекті нашого дослідження, оскільки така реалізація ускладнюється юридичним фактом – перебування роботодавця в стані неплатоспроможності, що вимагає додаткового ефективного захисту працівників, оскільки реалізація всіх їх трудо-правових прав буде ускладнена, а часто навіть унеможливлена та гостро постане питання в належній оплаті праці та, на жаль, часто в пошуці нової роботи. У цьому контексті слід чітко розуміти сутність захисту в цілому, та захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи зокрема.

Тлумачення сутності категорії «захист» полягає у функції, спрямованій на забезпечення безпеки та запобігання негативним чинникам, а термін «захищати» передбачає діяльність із охорони, оборони або ізоляції від потенційних посягань, дій, що можуть завдати шкоди або створити небезпеку [175, с. 380].

У науковій юридичній теорії склалося три підходи до розуміння співвідношення понять «захист» та «охорона». Сутність першого підходу полягає в ототожненні цих понять. Так, у сфері трудового права, поняття захисту трудових прав охоплює весь спектр превентивних дій, спрямованих не лише на запобігання правопорушенням, а й на відновлення порушених правових інтересів. Це включає виконання судових рішень і забезпечення правомірного їх застосування. Відповідно, сама сутність захисту права не відрізняється від охорони права, позаяк обидва поняття є базисом системи правового регулювання й охорони прав і законних інтересів. Важливо розуміти, що судовий розгляд є лише одним із засобів реалізації захисту й характеризується як одна із форм його здійснення. Натомість на практиці

застосовуються й інші форми, зокрема — оскарження прокурором незаконних наказів або розпоряджень, зокрема, щодо звільнення працівників, а також діяльність профспілкових організацій, що здійснюють державний нагляд і громадський контроль за дотриманням норм трудового законодавства. Усі ці механізми утворюють систему багатофункціональних засобів для забезпечення правових інтересів працівників і підтримки правового порядку у сфері трудових правовідносин [60].

Науковці, які підтримують другий підхід, розрізняють ці поняття. Так, під «охороною прав» розуміють комплекс заходів, які застосовуються до виникнення порушення правових норм, із метою недопущення їх порушення у майбутньому. У той час як «захист прав» передбачає вжиття конкретних заходів у відповідь на факт порушення певних прав, з метою відновлення порушеної правової позиції та гарантування її подальшого дотримання. В. В. Копейчиков підкреслював, що «охорона прав» включає сукупність різноманітних заходів, спрямованих не лише на запобігання порушенням, але й на ліквідацію причин та умов, що сприяють їх виникненню, а також на усунення перешкод у реалізації існуючих прав. Таким чином, охорона прав має превентивний характер і є системою заходів, які створюють правову та організаційну базу для забезпечення безпеки правових суб'єктів, а захист — реагує на конкретні випадки порушень із ціллю відновлення порушеної законної позиції [93, с. 187].

М. А. Бояринцева відзначає, що захист права є самостійним суб'єктивним правом, яке закріплює за правомочною особою можливість активно застосовувати спеціальні засоби правоохоронного характеру з метою відновлення або захисту порушених прав. Це право реалізується, переважно, через застосування відповідних юридичних засобів і механізмів, що гарантують його реалізацію. У свою чергу, охорона прав є системою організаційно-правових заходів державного та громадського характеру, спрямованих на попередження порушень прав, свобод та законних інтересів громадян. Така система передбачає активну діяльність з усунення негативних

соціальних факторів і умов, що можуть провокувати або сприяти виникненню правопорушень, що забезпечує стабільність правового порядку і запобігає негативним правовим наслідкам у суспільстві [56, с. 161].

Цікавою є точка зору П. М. Рабіновича, який хоча й розрізняв ці дві категорії, однак вважав, що вони є складовими більш ширшого поняття «забезпечення прав та свобод людини». Так, забезпечення прав та свобод людини у сучасній правовій науці розглядається як системний процес, що складається з трьох взаємопов'язаних елементів: (1) сприяння реалізації прав і свобод шляхом активного формування та зміцнення їхньої загально-соціальної бази, зокрема, через створення відповідних гарантій і умов, що забезпечують їхню ефективну реалізацію; (2) охорона прав і свобод, яка передбачає застосування організаційно-правових і юридичних заходів з метою попередження порушень, а також профілактики ситуацій, що наражають свободи і права громадян на ризик; (3) захист прав і свобод, який полягає у заходах, спрямованих на відновлення порушеного стану правових інтересів, а також у притягненні до відповідальності тих, хто порушує установлені норми [158, с. 9].

Третій підхід полягає в тому, що поняття, які досліджуються співвідносяться як ціле та часткове, тобто одне поняття поглинає в себе інше. Так, С. М. Тараненко дотримується думки, що категорії «охорона» і «захист» прав і свобод співвідносяться як загальне та часткове, позаяк обидва терміни знаходяться у межах однакової предметної галузі і спрямовані на забезпечення реалізації правових інтересів. Основною відмінністю між ними є критерії, які базуються на наявності або відсутності порушення правових норм і цільовій спрямованості відповідних заходів — попереджувальні й профілактичні проти порушень у межах «охорони», та відновлювальні і каральні — у разі вже здійсненого порушення у рамках «захисту». Як наголошує автор, «охорона» включає в себе сукупність профілактичних заходів, спрямованих на запобігання правопорушенням, усунення причин їх виникнення і створення перешкод для реалізації незаконних дій щодо прав і свобод громадян.

Водночас, «захист» передбачає діяльність органів юрисдикційних інстанцій держави щодо відновлення порушеного правового стану або оскаржених рішень, що полягатиме, у першу чергу, у поновленні порушеного рівноваги у правових відносинах. Таким чином, обидва поняття передбачають активну діяльність: «охорона» окреслюється як запобіжна й профілактична, спрямована на недопущення порушень, тоді як «захист» виступає як кінцева і цільова фаза, що реалізується через діяльність відповідних органів у судових чи адміністративних провадженнях і має за мету безпосередньо відновлення і забезпечення правових інтересів громадян, відновлюючи порушений правовий статус [180, с. 6-7].

С. А. Чернишова вважає, що сутність правової охорони є більш системним, адже охоплює не лише механізми відновлення порушень, але й застосування санкцій і примусових заходів держави щодо осіб, які порушують встановлені норми правового регулювання [190, с. 67]. Схожої точки зору дотримується й В. І. Полухович, який наголошує, що охорону правових інтересів варто розуміти як широкую систему юридичних заходів, спрямованих не лише на запобігання правопорушень, але й на попередження причин їх виникнення через організаційно-юридичні дії та профілактичні заходи. Важливою деталізацією є те, що функція превенції виконується через конкретне закріплення на рівні законодавства повноважень відповідних органів, їх розподіл та дії із застосування юридичних норм, а також через прийняття актів, спрямованих на запобігання правопорушенням [113, с. 193].

В. М. Бурак також зауважує, що категорія «охорона» є багатогранною і охоплює не лише правові, а й економічні, організаційні й інші засоби. Такі заходи покликані створювати належні умови для реалізації суб'єктивних прав громадян, забезпечуючи їхній розвиток і захист шляхом застосування різних інструментів, що сприяють збереженню правової цілісності та стабільності правового порядку [59, с. 217].

На думку М. І. Іншина, доцільно розрізняти категорії «захист» та «охорона» за змістом та способами приведення в дію. Однак найбільш

коректним видається сприйняття охорони прав саме як частки більш ширшого за обсягом правового явища – захисту прав. Тим паче, це стосується правового захисту та правової охорони трудових прав, оскільки охорона трудових прав полягає в установленні таких умов, які забезпечують безперешкодну реалізацію трудових прав, певною мірою полягає в гарантуванні цих прав та визначенні тих засобів і способів, за допомогою яких забезпечується охорона прав (наприклад, установлення недопустимості певної поведінки, що порушує права). У той же час захист трудових прав у вузькому розумінні полягає у відновленні вже порушених трудових прав, а в широкому – забезпеченні ефективної та дієвої реалізації трудових прав. Тобто реалізація наданих законодавством трудових прав працівниками є основною метою взагалі забезпечення трудових прав, при цьому охорона діє лише на певному етапі в певних умовах, в той час як захист прав пронизує весь процес реалізації трудових прав: від моменту проголошення певного права (цим дане право вже є захищеним державою) до моменту його порушення та звернення за його відновленням у відповідні інстанції [79, с. 20-22].

В. С. Венедіктов акцентує увагу, що будь-яке право втрачає свою соціальну сутність, якщо воно не має надійного захисту. Науковець наголошує, що слід чітко відрізнити захист права від правової охорони. Конструкції «правова охорона» і «захист права» мають різний зміст та предметну спрямованість, адже під правовою охороною слід розуміти цілісний комплекс заходів правового характеру, що забезпечують функціонування та стабільність певних відносин або діяльності в цілому. Правова охорона охоплює весь спектр нормативно-правового регулювання, що виникає і діє у процесі здійснення відповідної діяльності, починаючи з моменту формування правових зв'язків і до їхнього завершення або припинення. Тобто йдеться про створення правових умов, правил і гарантій, що визначають порядок та умови взаємодії суб'єктів, забезпечуючи їхню легальність і стабільність. Водночас, захист будь-яких суб'єктивних прав зосереджений на забезпеченні їх непорушності та недоторканності. Його зміст

полягає у застосуванні правових і примусових заходів, спрямованих на відновлення порушених прав і гарантування їхньої цілісності. У разі порушення правовідносин, правовий захист передбачає застосування відповідних санкцій, заходів примусового характеру і процедур, спрямованих на відновлення порушених правових становищ. Таким чином, правова охорона виступає ширшою концепцією, що охоплює систему запобіжних і регулюючих заходів, тоді як захист — акцентує увагу на реактивних заходах, спрямованих на забезпечення цілісності і недоторканності конкретних суб'єктивних прав [65, с. 6-7].

Ми підтримуємо представників третього підходу, що категорії «захист» та «охорона» не тотожні поняття, адже охорона означає наявність та дієве функціонування всіх інституцій, які будуть працювати на випередження та мінімізувати, або навіть унеможливлювати порушення законних прав та інтересів осіб. Тоді як захист — це вже активна фаза відновлення порушених законних прав та інтересів осіб, а також мінімізація негативних наслідків настання конкретних соціально-правових ризиків та/або певних правопорушень.

У цьому контексті, так як захист ми розуміємо саме активною фазою відстоювання власних законних прав та інтересів працівників, слід розумітися на можливих формах захисту. Недосконалість правового регулювання захисту права на працю в українському законодавстві становить серйозну правову проблему. В окремих випадках чинне законодавство не містить взагалі приписів щодо способів захисту цього права, що ускладнює його реалізацію та гарантійний рівень. У інших випадках, навіть якщо відповідні механізми й закріплені, вони не відповідають сучасним реаліям і не здатні забезпечити ефективний захист працівників. Більше того, досі залишається невизначеним спектр застосовних способів і процедур захисту прав працівників у конкретних ситуаціях, що створює додаткові труднощі для реалізації законних інтересів працівників і унеможливлює ефективне функціонування системи правового захисту [156, с. 21].

В українській законодавчій практиці досі не закріплено чіткого визначення таких понять, як «спосіб захисту трудових прав» і «форма захисту трудових прав». Наукові джерела часто підходять до трактування «способу захисту» через перелік суб'єктів, що є некоректним, оскільки це не відображає сутності поняття. Підтримуючи позицію правознавців, зазначаємо, що різниця між способами полягає не в суб'єктах їх застосування, а у змісті здійснюваних дій, які спрямовані безпосередньо на досягнення конкретного правового результату. Щодо форм захисту трудових прав, то їх слід розглядати як історично сформовані, усталені механізми, що застосовуються в діяльності відповідних суб'єктів і відрізняються характерними способами, засобами і правилами процедурного здійснення [100, с. 23]. Так, П. А. Бущенко зазначав, що існують різні форми захисту права на працю: у порядку підлеглості — у тісному зв'язку з діяльністю органів управління; судова — пов'язана з функціями судових органів; громадська — реалізується через участь громадських організацій, що здійснюють контроль і допомогу у захисті трудових прав [61, с. 145]. М. І. Іншин пропонує виокремити ще й адміністративну форму захисту, а також звернення до міжнародних юрисдикційних органів. Зокрема, сутність адміністративної форми захисту прав правник убачає в зверненні до органів чи осіб, котрі можуть вирішити виниклу конфліктну трудо-правову ситуацію [79, с. 23].

Зауважимо, що в теорії права виділяють дві ключові форми захисту суб'єктів прав і законних інтересів: юрисдикційну та неюрисдикційну. До першої належить система заходів, яка передбачає участь судових та адміністративних органів, що включає судовий захист — процесуальні дії у судових установах для відновлення порушених прав, а також адміністративний — застосування відповідних управлінських заходів уповноваженими органами з метою охорони прав і інтересів громадян. Другий тип — неюрисдикційний захист — це діяльність працівників, роботодавців та їх представників, яка спрямована на захист прав і об'єктів охорони законодавством без звернення до судових або державних адміністративних

органів. Такий підхід передбачає, що вирішення конфлікту або спору відбувається через самостійні дії сторін або за їх участю з метою встановлення компромісу й досягнення взаємоприйнятного рішення. Основним ознакою неюрисдикційних форм є те, що вони спрямовані на врегулювання конфліктів та суперечностей без безпосередньої участі судових інстанцій [156, с. 17; 58, с. 237].

Аналіз чинного трудового законодавства дає підстави виділити такі неюрисдикційні форми захисту як:

- а) примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів;
- б) громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи;
- в) самозахист [156, с. 17; 58, с. 238].

Особливістю примирно-третейських процедур є те, що вони здійснюються за взаємною домовленістю сторін колективного трудового спору та, переважно, у випадках захисту колективних трудових прав та законних інтересів [156, с. 17].

Громадський захист трудових прав здійснюється професійними спілками. Відповідно до ст. 36 Конституції України професійні спілки утворюються з метою захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян [156, с. 17]. В. С. Венедіктов переконаний, що в сучасних умовах, коли держава не спроможна повною мірою забезпечити соціально-економічні права людини, посилюється роль захисної функції профспілок та інших представницьких організацій трудящих, а також самозахисту працівниками своїх трудових прав [65, с. 9].

У рамках сучасної теорії та практики захисту трудових прав однією з форм неюрисдикційного запобігання і реагування на порушення є самозахист. Відповідно до положень Конституції України, громадяни мають право на самостійне забезпечення своїх прав і свобод шляхом вжиття неюрисдикційних заходів, що не заборонені чинним законодавством. Зокрема, ст. 55 Основного закону закріплює, що будь-які дії у рамках самозахисту мають відбуватися у

межах правової регуляції й відповідно до встановлених правових норм. Це означає, що застосування таких заходів допускається лише у випадках, коли вони не суперечать чинним правовим приписам, а вибір конкретних засобів самозахисту повинен відповідати вимогам закону з метою забезпечення їх легітимності й законного характеру [156, с. 18]. Водночас, сучасне трудове законодавство України істотно обмежене у регулюванні цієї сфери, оскільки чинний КЗпП України не передбачає систематизованого переліку форм і засобів самозахисту для працівників, аналогічне простежується і у проєкті ТК України [155]. Це формально ускладнює реалізацію правової можливості самозахисту та вимагає подальшого теоретичного та нормативного опрацювання відповідних форм і механізмів для захисту трудових прав в умовах сучасної правової системи України.

У сучасній правовій науці під самозахистом трудових прав розуміють незалежну активну позицію працівника щодо захисту своїх трудових та законних інтересів без безпосереднього залучення державних або колективних інституцій, або разом із ними, у процесі вирішення колективних трудових суперечок або при здійсненні наглядових функцій щодо дотримання трудового законодавства [156, с. 18].

Правом на самозахист трудових прав володіють суб'єкти трудового права, зокрема працівники та роботодавці, які перебувають у трудових правовідносинах і переконані, що їхні порушені права потребують активних дій. При цьому, можливість реалізації цього права може мати як індивідуальний, так і колективний характер, залежно від ступеня порушення та обсягу прав. При порушенні індивідуального трудового права, відповідальним за застосування форм самозахисту є конкретний працівник, який у разі здійснення самозахисту може діяти окремо, індивідуально. Важливо відзначити, що навіть у разі колективного порушення прав або інтересів всього трудового колективу, право на самозахист мають саме група працівників, що виступають у ролі колективного суб'єкта [156, с. 19].

Самозахист у більшості випадків має особистий характер і не передбачає формального залучення інших суб'єктів й організацій у процесі реалізації. Водночас, працівник може звертатись за допомогою до профспілки для проведення переговорів із роботодавцем та відновлення порушених прав, що не суперечить його особистій автономії і не є протиправним. Таке співробітництво сприяє посилюванню ефективності самозахисту та забезпеченню більшої відповідності захисним інтересам працівників у контексті сучасного трудового законодавства [156, с. 19].

Основа для реалізації самозахисту трудових прав полягає у наявності факту порушення законних інтересів або прав працівника. В процесі здійснення самозахисту особа зобов'язана повідомити роботодавця про факт порушення та про намір вжити необхідних заходів для відновлення своїх прав [156, с. 19].

Змістовна складова самозахисту трудових прав включає в себе дії або бездіяльність, спрямовані на усунення факту порушення або запобігання ймовірним посяганням на законно захищені інтереси. В цій сфері виділяють дві основні групи заходів: превентивні та оборонні. До перших належать заходи попередження правопорушень, наприклад, застосування роботодавцем охоронних заходів щодо збереження майна або інша профілактична діяльність. Другі — активні дії, такі як необхідна оборона або дія в стані крайньої необхідності, що спрямовані безпосередньо на відновлення порушеного права або захист від посягання [156, с. 20].

Залежно від суб'єктного складу виділяють дві групи способів самозахисту прав: індивідуальні та колективні. Серед індивідуальних дій для самозахисту трудових прав можна виділити відмову працівника від виконання роботи, яка відповідно до чинного КЗпП України, можлива у випадках незаконного переведення працівника на іншу роботу; переміщення працівника на роботу, яка йому протипоказана за станом здоров'я; зміни істотних умов праці; доручення роботи, не передбаченої трудовим договором. Також до дій самозахисту можна віднести відмову працівника виконувати незаконні

розпорядження роботодавця щодо залучення до надурочних робіт, у святкові неробочі та вихідні дні, відкликання його з відпустки, направлення у відрядження. Перелік індивідуальних дій працівника щодо самозахисту прав не є вичерпним, оскільки він може застосовувати й інші дії, які не заборонені законом, а також не суперечать моральним засадам суспільства. Тоді як до колективних дій щодо самозахисту прав та законних інтересів можна віднести оголошення працівниками страйку [156, с. 20].

Із урахуванням наведених правових підходів, можна зазначити, що перелік заходів, якими практично може реалізовуватися самозахист працівника для захисту своїх суб'єктивних прав та законних інтересів, є досить широким і гнучким, а також не є вичерпним. Відповідно, самозахист визначається як діяльність працівника, що полягає у здійсненні ним дій особистого характеру, які не заборонені законом і не суперечать моральним принципам суспільства, спрямованих на захист порушених прав або на усунення перешкод у їхній реалізації. Власний вибір таких засобів, що не порушують правових і моральних норм, є ключовою ознакою цієї концепції. Важливо підкреслити, що відповідно до приписів ст. 68 Основного Закону, норми якої забороняють посягання на права, свободи, честь або гідність інших осіб, ці дії мають бути цілком відповідними моральним засадам суспільства й не суперечити чинному законодавству. Це означає, що працівник вправі реалізовувати захисні заходи у межах, що не суперечать нормативним актам і загальному моральному обов'язку не шкодити іншим людям і не порушувати основоположних цінностей громадянського суспільства [156, с. 21].

Утім, вищенаведені способи (гарантії) захисту права на працю не є вичерпними. У науковій юридичній літературі вчені часто пропонують запозичити й прилаштувати до захисту трудових прав певні цивільно-правові способи (ураховуючи певну спорідненість трудового й цивільного права), як-от:

1) примушення іншої особи до виконання встановлених зобов'язань, що дозволяє захищати, наприклад, суб'єктивне право на встановлення неповного робочого дня, закріплене у ст. 55 КЗпП України;

2) визнання права, зокрема прав на трудову діяльність, зайнятість або працевлаштування. Цей механізм є найбільш мирним і менш конфліктним у порівнянні з іншими способами, проте його застосування обмежене, оскільки він є ефективним переважно у випадках охорони існуючого суб'єктивного права, а не при суспільних конфліктах або суперечках, які потребують більш активних заходів;

3) необмежений активний захист права на працю через судові процедури, що впливає із змісту ст. 124 Конституції України, що розширює юрисдикцію судів на всі види правовідносин у державі, включаючи розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів, що зазвичай відбувається у порядку цивільного процесуального судочинства [156, с. 22].

Підтримуючи думку про те, що названі способи є оптимальними, слід констатувати, що вони не в повній мірі гарантують захист прав працівників. Доцільним є пошук і впровадження інших механізмів, які можливо закріпити у новітніх нормативних актах у сфері праці, що допомогло б зменшити кількість правопорушень та підвищити ефективність гарантій і засобів захисту права на працю в умовах сучасної ринкової економіки. Таким чином, самозахист трудових прав — це дія працівника у межах законодавства, що дозволяє йому впливати на роботодавця без звернення до судових або компетентних органів, реалізуючи свої права самостійно та правомірно [156, с. 22]. Утім, із вищенаведеною першою пропозицією щодо примушування до виконання обов'язків важко погодитися, оскільки виникає справедливе запитання — яким чином працівник буде примушувати роботодавця виконати свій обов'язок, приміром, із оплати виконаної роботи? Такий примус може бути тільки в законному порядку шляхом звернення до юрисдикційних органів, а тому в цьому контексті знову ж таки йдеться про судовий захист.

Захист трудових прав працівників реалізується через функціонування системи внутрішніх і міжнародних механізмів забезпечення прав і свобод людини та громадянина. До внутрішньодержавних засобів відноситься переважно комплекс правових і організаційних інструментів, закріплених у Конституції України. У їхній числі слід виділити декларування державою основних цінностей — демократії, соціального характеру, правової системи (ст. 1 Конституції), а також визнання і гарантування прав і свобод особи, що визначає зміст і спрямованість державної діяльності (ст. 3). Основною конституційною гарантією є судовий захист, закріплений у ст. 55, а також інші правові засоби, що забезпечують ефективний захист прав і свобод громадян [108, с. 9; 96, с. 12; 187, с. 15].

Конституція України також гарантує право кожного на оскарження в судовому порядку рішень, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових та службових осіб. Крім того, кожен може звернутись за захистом своїх прав до омбудсмана, що є одним із форм реалізації державної підтримки правових гарантій. У разі вичерпання всіх внутрішніх юридичних засобів захисту, застосовуються міжнародні засоби. Відповідно до Конституції України, кожен має право звернутися до відповідних міжнародних судових та організацій, членом або учасником яких є Україна. Висновки і рішення таких інстанцій є важливою формою забезпечення прав і свобод громадян, що доповнює внутрішні механізми правового захисту і сприяє реалізації міжнародних зобов'язань держави щодо захисту прав людини. Отже, перелік засобів захисту, названих у ст. 55 Конституції, не є вичерпним, адже можливі й інші засоби захисту, не заборонені законом, включаючи право на самозахист [189, с. 401].

Засоби державного захисту трудових прав чітко передбачені й регламентовані законодавчими актами. У широкому розумінні, державний захист трудових прав реалізується через застосування всього комплексу нормативних актів і правових інструментів, спрямованих на забезпечення захисної функції у цій галузі права, що є однією з її ключових характеристик.

Конкретними формами державного захисту слід вважати нормативне закріплення системи трудових прав працівників, яку складають індивідуальні та колективні права, їх юридичні гарантії, а також заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю і охорону праці. До важливих засобів слід віднести відповідальність за порушення трудових прав і законних інтересів, а також організацію і проведення процедур вирішення індивідуальних трудових спорів, включно з можливістю правового і судового захисту. Внутрішньодержавна система захисту трудових прав є цілісною і включає: нормативний каталог трудових прав, закріплений у міжнародних та національних правових актах; гарантії й організаційні засоби їхньої реалізації; а також заходи відповідальності за порушення трудових прав у рамках нормативно-правового поля [189, с. 404-405].

О. М. Прощай переконана, що захист права на працю слід розглядати як діяльність відповідних органів держави, таких як суди, а також громадських і державних інституцій, а також самих суб'єктів трудових правовідносин, спрямовану на запобігання порушенням або відновлення порушених прав. Авторка наголошує, що основною метою цього процесу є не допущення порушень і забезпечення ефективного відновлення порушених правових статусів працівників [156, с. 21]. Тоді як Г. І. Чанишева стверджує, що під захистом трудових прав працівників слід розуміти систему засобів, за допомогою яких відновлюються порушені невірними діями права, закріплені законодавчими актами, соціально-партнерськими угодами, колективними і трудовими договорами. Вчена підкреслює, що засоби такого захисту ведуть до притягнення винних осіб до відповідальності, а правовими інструментами є індивідуальний захист — самозахист, колективний, внутрішньодержавний і міжнародний захист. Г. І. Чанишева акцентує увагу на тому, що інститут захисту трудових прав утворює систему нормативних актів, що закріплюють права працездатних і працюючих громадян, а також гарантії і засоби реалізації цих прав, механізми контролю й відповідальності за їх порушення [189, с. 402]. В. М. Бурак переконаний, що захист прав і законних

інтересів працівників — це узагальнений комплекс матеріально-правових, організаційних і процесуальних заходів, що дозволяють попереджати і припиняти порушення трудового законодавства, а також відновлювати порушені трудові права та компенсувати завдану шкоду [58, с. 237; 60]. Т. Маркіна вважає, що захист трудових прав працівників можна визначити як юридичний механізм, що має на меті поновлення порушених прав, усунення перешкод у їхній реалізації, компенсацію шкоди, а також запобігання новим порушенням, тобто комплекс заходів, спрямованих на забезпечення стабільності правового регулювання у сфері праці [100, с. 22].

Складність наукового пізнання правової конструкції «правовий захист трудових прав працівників» обумовлюється його багатогранністю, багатоплановістю та неоднорідною структурою, що включає численні елементи, як-от: юридичні гарантії, засоби і механізми захисту, охорона прав, форми правового захисту, а також гарантійні заходи з їхнього забезпечення. Сучасна наука трудового права і законодавство про працю наведені категорії широко використовують, однак чіткої диференціації їх обсягу та змісту й досі не встановлено. Водночас, залишається невизначеністю — чи є ці поняття синонімами, чи є вони різними структурними елементами єдиної системи правового захисту. Наразі багато правознавців погоджуються, що остаточне їхнє вирішення є нагальною потребою, адже від визначеності та правильності напрацьованих підходів залежить підвищення ефективності правового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, які працюють у різних сферах і галузях економіки, різних форм власності та організаційно-правових форм [88, с. 269].

Недосконалість сучасного трудового законодавства значною мірою обумовлена невирішеністю науково-категоріальної проблеми, що полягає у відсутності чіткого та узгодженого визначення основних понять у сфері правового захисту працівників. Внаслідок цього виникає плутанина щодо змісту і меж таких категорій, як «правовий захист працівників», «юридичні гарантії», «соціально-правовий захист», «правова охорона трудових прав».

Невизначеність у змісті й обсязі цих категорій провокує їхню некоректну реалізацію і використання у нормативній базі, що регулює трудові та пов'язані з ними правовідносини. Зокрема, відсутність системної побудови і чіткого розмежування цих понять у законодавчих приписах ускладнює застосування відповідних нормативних актів і знижує їхню ефективність у забезпеченні прав працівників.

У сучасній практиці, наприклад, у КЗпП України [84], спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні та тлумаченні вищенаведених категорій, позаяк вони безсистемно розпорошені в різних главах, що викликає труднощі в їхньому застосуванні і забезпеченні належного рівня правового регулювання. Відсутність систематизованого підходу до структурування цих понять призводить до того, що важливі заходи, засоби і форми трудового захисту не знаходять своє яскраве і відображене в нормативних документах місце, вони повинні були б входити до складу спеціалізованих підструктур правової системи, зорієнтованих на забезпечення безперешкодної реалізації прав працівників, закладених у правовій матерії окремих інститутів або підінститутів. Відтак, це знижує ефективність правового регулювання та ускладнює його практичну реалізацію.

Окрім того, багато важливих аспектів правового захисту стосуються саме загальної частини системи трудового права, оскільки більшість прав і свобод працівників підпадають під універсальні регулятивні механізми. Це вимагає створення цілісної системи, яка включала б пояснювальні засоби, визначення понять, відповідальні органи і порядки їхньої взаємодії. Відтак, було б доцільно доповнити чинний КЗпП України [84] додатковою окремою статтею або главою під назвою «Правовий захист трудових прав працівників». Така глава могла б містити визначення основних понять, що використовуються у сфері захисту прав і свобод, зокрема, визначила б, які категорії використовуються у трудовому праві для захисту прав, їхні поняття, відповідальні органи, мету і завдання яких є забезпечення захисту, а також процедури звернення працівників до цих органів.

Залежно від своєї систематизації, така структура стала б не лише системоутворюючою ланкою у механізмі правового захисту трудових прав, але й значно підвищила б рівень ясності, однозначності та ефективності застосування відповідних нормативних приписів. Таким чином, створення окремих систематизованих приписів і визначень у нормативно-правовому масиві суттєво сприяло б підвищенню рівня реалізації прав і свобод працівників, зменшенню кількості правопорушень і підготувало б підґрунтя для більш цілісного, послідовного та системного правового регулювання у сфері трудового захисту [88, с. 269-270; 80, с. 195]. Погоджуємося із такою пропозицією, оскільки це надало б чіткості та правової визначеності щодо можливих способів та механізму захисту трудових прав працівників, а також належного їх обрання в кожній конкретній ситуації, а особливої гостроти набуває такий підхід в аспекті неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи.

Для вироблення дієвого правового регулювання вищеназваних проблем, важливо визнати, що реалізація суб'єктивних прав учасників трудових правовідносин під час неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи потребує належного виконання іншою стороною своїх юридичних обов'язків. Таким чином, юридичні обов'язки виступають одним із основних елементів змісту трудових правовідносин, що виникають під час неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи. Особливе значення юридичного обов'язку як елемента змісту цього виду трудових правовідносин полягає в тому, що такий обов'язок мало пов'язаний із безпосереднім виконанням трудової функції, а виникає у сфері фактичного припинення трудових правовідносин у зв'язку з банкрутством підприємства, і тому має міжпредметний характер (господарсько-соціально-трудова) [94, с. 118]. Цікава позиція, з якою важко не погодитися, адже дійсно складність регламентації всіх аспектів неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи викликано як раз тим, що ці питання регламентуються різними галузями права, саме тому важливо чітко

розмежовувати коло тих аспектів, які підпадатимуть саме під регулювання трудового права для належного їх правового забезпечення. Однак навіть це не зможе провести жорстку межу між регламентацією цих питань, позаяк усі вони пов'язані між собою та впливають один з одного. Так, аспекти процедури банкрутства регламентуються цивільним і господарським правом та процесом, однак ці аспекти як раз і стають підставою для початку «вступу в гру» саме трудового права, яке стоїть на сторожі захисту прав працівників тих роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності. Отже, провести жорстку лінію відмежування в досліджуваному нами аспекті не можливо та й не доречно, оскільки кожна з галузей права буде виконувати свою роль, щоб мінімізувати негативні наслідки та захистити коло своїх суб'єктів.

На жаль, вимушені погодитися із правниками, які вважають, що наразі спостерігається дефіцит у законодавчому регулюванні захисту прав працівників підприємств-боржників щодо незаконних змін умов праці або звільнень під час процедури банкрутства [102, с. 49; 164]. У цьому контексті особливого значення набуває розуміння того, що функціональна сутність трудового права виходять за межі чисто охоронних або захисних аспектів. Згідно з поглядами фахівців, соціальна функція трудового права постає як центральна, позаяк відображає інтереси працівників і водночас охоплює не лише питання виробничої безпеки та охорони здоров'я, а й необхідність гарантування, дотримання та захисту прав людини у сфері праці. Цей факт підсилює позицію, що трудове право має бути спрямованим не лише на регулювання виробничого процесу, а й на забезпечення та захист фундаментальних прав і свобод працівника. У науковій літературі відзначається поступове формування на базі національного та міжнародного нормативного матеріалу самотійного інституту — захисту основних трудових прав і свобод людини [196]. Деякі дослідники навіть висувають ідею, що з часом цей інститут має перетворитися у один із головних у системі трудового права, отримуючи статус самотійної галузевої складової.

Водночас, у юридичній науці й досі відсутні комплексні, цілісні дослідження цього інституту: його змісту, структурних компонентів, місця в системі трудового права, а також важливості і механізмів його функціонування [189, с. 402], що створює необхідність у поглибленому теоретичному осмисленні ролі захисту трудових прав, його концептуальної побудови, а також у розробці відповідних нормативних засад для забезпечення цілісної системи гарантій та механізмів реалізації прав працівників у сучасних умовах [189, с. 402].

1.2 Ретроспектива правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Проблема реалізації гарантій виплати заробітної плати працівникам у разі неплатоспроможності та банкрутства підприємства для законодавства не нова, адже свої витoki бере в окремих дореволюційних актах. Так, ще у 1800 році було прийнято «Статут про банкрутів». Тоді під контролем суду перевірялася приналежність боржнику майна, яке включалося до конкурсної маси, а також обґрунтованість заявлених кредиторами вимог, після цього майно розподілялося по чергам, і саме до другої черги належали борги за службу та роботу робітникам (ч. 1 § 112 Статуту). Трохи згодом 23 червня 1832 року було прийнято «Статут про торгівельну неспроможність», який замінив лише першу частину «Статуту про банкрутів» та врегулював неспроможність купецького та міщанського стану. За тим Статутом розрахунки з кредиторами проводилися у чотири черги. До першої черги відносилися борги церкві, податки та жалування працівникам. Однак пріоритет надавався церковним боргам [115]. Статут 1832 року зі змінами та доповненнями діяв аж до 1917 року. У КЗпП УРСР 1922 року ст. 93 містила гарантії працівникам і службовцям щодо всіх належних до виплати сум, які випливають із колективних та трудових договорів. Ці виплати проводилися у першу чергу переважно перед іншими боргами роботодавця. При конкуренції претензій

працівників із претензіями казни пріоритет надавався претензіям працівників [85]. Однак банкрутство – це інститут, який притаманний ринковій економіці, тому з ліквідацією НЕПу ці норми вже не застосовувалися. Відновлення інституту банкрутства відбулося лише у 1992 році з прийняттям ЗУ «Про банкрутство», а потім – у новій редакції ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [130; 63, с. 141].

Відтак, тривалий час в Україні питання правового регулювання банкрутства та захисту прав працівників на оплату праці при неплатоспроможності (банкрутстві) підприємства, крім вищезазначеного Закону, регулювалися (та в багатьох моментах і нині регулюються) ЦК України [188], ГК України [70], КЗпП України [84], ЗУ «Про оплату праці» [146], ПП ВСУ «Про судову практику в справах про банкрутство» від 18.12.2009 № 15 [154] тощо.

Науковці пропонують різні аспекти до розуміння категорій «банкрутство» та «неплатоспроможність». Під терміном «банкрутство» розуміють визнану нездатність юридичної особи (суб'єкта підприємницької діяльності) своєчасно задовольнити обґрунтовані вимоги кредиторів та/або виконати зобов'язання щодо сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, встановлених чинним законодавством [124, с. 460; 197].

Зауважимо, що в історичному контексті, зокрема у римському праві, неспроможність боржника виконати свої зобов'язання розглядалася як загроза його життю, що могло призвести до відчуження майна на користь кредиторів. У Київській Русі неплатники та злісні банкрути прирівнювалися до злодіїв, а кредитори мали право продавати боржника разом із його майном. У середньовічний період боржник виступав гарантом повернення боргу, відповідаючи за це власним життям, свободою та особистою недоторканністю [72]. Одним із перших законодавчих актів, що регулював відносини неспроможності на території Київської Русі в XI–XII століттях, була «Руська Правда».

У юридичній науці початкове розуміння «неспроможності» часто ототожнювалося з «неплатоспроможністю». У законодавстві багатьох країн терміни «неспроможність» і «банкрутство» часто використовуються як синоніми. Однак, у правовій літературі можна виділити три основні підходи до трактування поняття «неспроможність».

Так, Б. Колб запропонував трактувати «неспроможність» як визнану судом або заявлену боржником неможливість у повному обсязі задовольнити вимоги кредиторів за грошовими зобов'язаннями та/або зобов'язання щодо сплати обов'язкових платежів, що зумовлює застосування процедури зовнішнього управління з метою відновлення платоспроможності. Натомість, «банкрутство», за Колбом, – це стан, який призводить до застосування конкурсної процедури для пропорційного задоволення вимог кредиторів у межах наявних активів боржника [87, с. 47]. Водночас, В. В. Джунь вважає, що в українському правовому полі ці терміни використовуються як абсолютні синоніми [73, с. 6].

Згідно з другим підходом, вищезгадані категорії використовуються як взаємозамінні. Наприклад, у країнах англomовного світу терміни «неспроможність» (*insolvency*) та «банкрутство» (*bankruptcy*) розглядаються як абсолютні синоніми [21, с. 156, с. 811].

Прихильники третього підходу розглядають «банкрутство» як поняття, що належить виключно до сфери кримінального права та значною мірою залежить від цивільно-правової «неспроможності». Вони підкреслюють, що «банкрутство» відрізняється від цивільно-правового поняття «неспроможності», але впливає з нього. Тобто, не кожен «неспроможний» суб'єкт є «банкрутом», але «банкрутом» може бути лише «неспроможний» суб'єкт. Хоча «банкрутство» може включати кримінально карані діяння, ототожнювати його виключно з такими діяннями, на нашу думку, є некоректним [106, с. 12].

У зв'язку з тим, що для будь-якого правового інституту надзвичайно важливим є використання чітко визначених термінів, наразі, крім категорії «банкрутство», законодавству України відомі й інші категорії, зокрема, «неспроможність», «неплатоспроможність» тощо. Всі названі терміни вживаються як у законах, так і в підзаконних нормативних актах. У контексті категорії «банкрутство» не спостерігається значних розбіжностей у нормативному масиві, тоді як у визначеннях поняття «неплатоспроможність» існують певні розбіжності.

Так, свого часу спеціалізованим нормативно-правовим актом, а саме ЗУ № 2343-ХІІ (*наразі втратив чинність*) було надано таке визначення терміна «банкрутство» – констатована господарським судом неспроможність боржника відновити свою фінансову стійкість та виконати підтверджені судом вимоги кредиторів, що робить неможливим задоволення цих вимог у інший спосіб, окрім ініціювання ліквідаційної процедури [130]. Схоже визначення містилося й у ГКУ [70] (*наразі нечинний*), згідно з яким – це нездатність відновлення боржником своєї платоспроможності та задоволення визнаних судом вимог кредиторів в інший спосіб, окрім застосування ліквідаційної процедури, призначеної судом.

Термін «неплатоспроможність» згідно з приписами ЗУ № 2343-ХІІ (*наразі втратив чинність*) – це фінансовий стан суб'єкта, що характеризується його нездатністю виконати в строк грошові зобов'язання перед кредиторами, зокрема, з виплати заробітної плати, а також обов'язки щодо сплати страхових внесків, податків і зборів, і така нездатність може бути подолана лише шляхом відновлення платоспроможності [130]. Тоді, як згідно із положеннями ЗУ «Про НБУ» від 20.05.1999 р. № 679-ХІУ термін «неплатоспроможність» визначається як нездатність виконати законні вимоги кредиторів протягом одного місяця, або як зменшення обсягу власних коштів до рівня, що становить менше третини від суми, встановленої НБУ як мінімально необхідної [145]. Також трохи інше визначення терміна «неплатоспроможність» надавалося в ЗУ «Про платіжні системи та переказ

коштів в Україні» від 05.04.2001 р. № 2346-III (*наразі втратив чинність*), згідно із яким неплатоспроможність – це стан, коли учасник платіжної системи не може в повному обсязі виконати свої зобов'язання щодо переказу коштів у строк, встановлений відповідним договором або законодавством України [147].

Таким чином, можна констатувати, що спостерігається єдність у тлумаченні категорії «банкрутство». Натомість, дефініція поняття «неплатоспроможність» варіюється залежно від об'єкта правового регулювання. Якщо у загальному випадку йдеться про регулювання стану неплатоспроможності підприємства (будь-якого суб'єкта господарювання), то спеціальні нормативно-правові акти у сфері банківського регулювання застосовують власні визначення цієї категорії, які стосуються виключно кредитних установ. При цьому, категорії «неплатоспроможність» та «неспроможність» у чинному законодавстві України використовуються як синоніми.

Відтак, зіставлення дефініцій понять «неспроможність» і «банкрутство», представлених у ст. 1 Закону № 2343-XII [130] (*втратив чинність*), у ст. 209 ГКУ [70] (*втратив чинність*), а також у ст. 218-1 та ст. 219 ККУ [95], дозволяє зробити висновок, що категорія «неспроможність» використовується для опису фінансового стану суб'єкта підприємницької діяльності, незалежно від того, чи є він «боржником», чи «банкрутом». Однак відмінність між боржником і банкрутом полягає в необхідності судового рішення для визнання боржника банкрутом. З цієї причини, «банкрутство» за своєю суттю не є синонімом «неспроможності».

Г. Ф. Шершеневич свого часу зазначав, що для констатації «неспроможності», яка так би мовити передумовлює ліквідаційний процес, достатньо однієї з двох підстав: або недостатності майна (тобто підтвердженого перевищення пасиву над активом), або платіжної нездатності (тобто прогнозованого перевищення пасиву над активом). У першому випадку маємо безумовну неможливість задовольнити вимоги кожного кредитора, тоді

як у другому – йдеться про порушення у виконанні зобов'язань, що вказує на вірогідність неможливості повного задоволення вимог усіх кредиторів. Таким чином, у першому випадку констатується встановлений факт, а в другому – лише передбачення [115].

Слід зауважити, що категорії «неплатоспроможність», «неспроможність» та «банкрутство» набувають різного змісту залежно від юрисдикції. У багатьох країнах «банкрутство» розглядається як окрема форма неспроможності, зокрема, як її криміналізований варіант. Одне з судових рішень у США визначає «неспроможність» як повну нездатність оплатити борг [53]. Отже, сфера застосування поняття «неспроможність» є ширшою, ніж «банкрутство», яке зводиться до процедури розподілу майна банкрута для задоволення вимог кредиторів. Окрім цього, «банкрутство» має більш вузьке, спеціалізоване значення, охоплюючи ті випадки «неспроможності», коли неплатоспроможний боржник умисно вчиняє дії, що підпадають під кримінальне переслідування та завдають шкоди кредиторам. Іншими словами, «банкрутство» можна розглядати як кримінально-правовий аспект «неспроможності».

У класичних науково-практичних інтерпретаціях банкрутства виявляється низка суттєвих недоліків, а саме:

- відсутність чіткого догматичного критерію для розмежування «злісного» та «необережного» банкрутства. «Злісне банкрутство» часто зводиться до шахрайства, внаслідок чого очевидні та відкриті дії, навіть навмисне спрямовані на заволодіння чужим майном, не підпадають під визначення «злісного банкрутства» і необґрунтовано кваліфікуються як «необережні»;

- залежність кримінальної відповідальності за «банкрутство» від передумов цивільного процесуального характеру. Дії, які не мали ознак злочину до винесення відповідного цивільного процесуального акта,

ретроспективно набувають кримінального характеру, що суперечить принципам кримінального права [83, с. 59]. Таким чином, цивільний процесуальний акт виконує невластиву йому функцію у кримінальному судочинстві.

Важливим недоліком традиційних концепцій «банкрутства» (як «злісного», так і «необережного») є відсутність диференціації між боржниками, які потенційно здатні повернути борги, оскільки самі виступають кредиторами в інших правовідносинах, та тими, хто є фактично неплатоспроможними.

Категорія «неспроможність» має ширше значення та визначає нездатність особи своєчасно погасити свої борги, що має бути підтверджено рішенням судового органу [99, с. 32]. У США особа, щодо якої відкрито провадження у справі про банкрутство, вважається «неплатоспроможною», а після винесення судового рішення може бути визнана «банкрутом». Розмежування термінології дозволяє диференціювати механізми захисту прав кредиторів та встановлювати відповідні критерії.

У закордонній судовій практиці захист прав кредитора у випадку «банкрутства» значною мірою здійснюється із застосуванням норм кримінального права, тоді як у вітчизняній практиці термін «банкрутство» охоплює також випадки, що не містять ознак кримінальних правопорушень.

Зауважимо, що дореволюційне українське законодавство визначало «банкрутство» як «необережне або навмисне завдання шкоди неспроможним боржником кредиторам через зменшення або приховування майна». Отже, «банкрутство» не було обов'язковим або постійним наслідком «неплатоспроможності», а лише її можливим ускладненням. Семантичне значення категорії «банкрутство» формується з двох компонентів: «неплатоспроможність» (поняття цивільного права) та власне «банкрутство» (поняття кримінального права) [181, с. 42].

Наразі зазначене питання залишається дискусійним, адже з позиції законодавця терміни «неплатоспроможність» та «банкрутство»

перетинаються, є частиною один одного, причиною та наслідком. Але, на думку деяких учених, такий підхід законодавця не можна визнати вдалим, з чим не можна не погодитися. Більше того, розмежування термінів «неплатоспроможність» та «банкрутство» буде не тільки більш вдалим, а й зміниться сама суть правового регулювання наслідків неплатоспроможності. У цьому контексті слушною є думка І. І. Новосельцева, який переконаний, що терміни «неспроможність» і «банкрутство» мають різне правове значення, тому мають застосовуватись в окремих ситуаціях, терміни ж «неплатоспроможність» та «неспроможність» можуть вживатися як синоніми [106, с. 12-20].

Зауважимо, що хоча законодавством України термін «неплатоспроможність» та «банкрутство» визнано окремими юридичними фактами, ми в цій роботі будемо вважати їх єдиним соціальним та економічним ризиком, який тягне негативні наслідки для працівників. Зазначимо, що більшість фахівців у цьому контексті також вважають, що неплатоспроможність роботодавця включає в себе період банкрутства [123, с. 83]. Саме в такому контексті в цій роботі ми будемо розглядати всі аспекти захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

На нашу думку, в аспекті нашого дослідження неплатоспроможність роботодавця – це нездатність роботодавця виконати свої обов'язки з оплати праці та інших належних працівникові виплат, у строк, установлений законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та трудовим договором, у зв'язку з недостатністю коштів, а також забезпечити належне виконання працівниками їх трудових функцій.

Нагадаємо, що в Україні інститут неплатоспроможності роботодавця вперше був урегульований ЗУ № 2343 [130], який протягом 26 років його дії неодноразово змінювався. Наразі цей Закон втратив чинність у зв'язку з прийняттям КУзПБ [86]. Однак навіть тоді під час дії того Закону для

врегулювання питань, пов'язаних із гарантіями захисту трудових прав працівників при неплатоспроможності роботодавця, його положень було недостатньо. Зауважимо, що на той момент механізм захисту працівників такого роботодавця суттєво доповнювала ратифікована в 2005 році Україною [152] Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (1992) [89]. Однак наша держава взяла на себе виконання зобов'язань, які впливають лише із її частини II, а ці положення стосуються лише привілеїв при захисті вимог працівників, а саме – їх привілейованого задоволення за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця перед виплатою іншим кредиторам їхньої частки. Привілей охоплює також вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати та грошових сум, що належать до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за період, який не може бути меншим трьох місяців та передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин. Крім того, привілей поширюється на виплати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, що підлягає виплаті за роботу, яка виконувалася протягом року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також – попереднього року; вихідної допомоги при припиненні трудових відносин. Однак цих положень недостатньо для створення дієвого механізму задоволення невиконаних неплатоспроможним роботодавцем грошових претензій працівників. Українським законодавцем не передбачено заснування гарантійної інституції, яка забезпечила б їх виплату, що передбачено частиною III згаданої Конвенції МОП, яка не ратифікована нашою державою.

У ЗУ № 2343 *(наразі втратив чинність)* зазначалося, що у разі виявлення ознак банкрутства, керівник боржника був зобов'язаний повідомити про це засновників (учасників, акціонерів) боржника, власника майна (або орган, уповноважений управляти майном) боржника [130]. Отже, саме з цього моменту на роботодавця покладался обов'язок звернутися до профспілкового комітету з відповідним попередженням та провести консультації щодо

подальших дій, зокрема, щодо можливого вивільнення працівників. Якщо ж ліквідація підприємства не була пов'язана з процедурою банкрутства, а зумовлювалася рішенням власника, то обов'язок попередити профспілковий орган виникав з моменту ухвалення відповідного рішення.

Зауважимо, що попередні форми звітності встановлювали, що під час вивільнення працівників унаслідок ліквідації або банкрутства підприємства в роботодавця також виникав юридичний обов'язок надіслати відповідне повідомлення до ДСЗ не пізніше ніж за два місяці до вивільнення [141], однак нова форма звітності такого обов'язку не визначає [142], що є суттєвим недоліком, адже такий юридичний обов'язок установлений для того, щоб територіальні органи ДСЗ своєчасно могли розробити план заходів для попередження негативних наслідків масового вивільнення працівників. Адже раніше якщо правові підстави для звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією або банкрутством підприємства виникали в межах процедури санації або ліквідаційної процедури, то ЗУ № 2343 [130] *(наразі втратив чинність)* встановлював обов'язок ліквідатора або керуючого санацією попередити лише працівників та профспілкові органи, так як власник підприємства (та керівник) під час процедури санації зберігав свої повноваження (якщо господарський суд не ухвалить протилежне рішення), обов'язок повідомити територіальний орган ДСЗ належав роботодавцю (власнику або уповноваженому ним органу) [94, с. 119-120].

Зауважимо, що у ст. 33 ЗУ № 2343 [130] *(наразі втратив чинність)* передбачалося, що звільнення працівників боржника може провадитися після порушення провадження в справі про банкрутство та призначення судом розпорядника майна відповідно до вимог КЗпП України [84] з урахуванням особливостей, передбачених Законом. Тоді як ч. 1 ст. 22 зазначеного Закону [130] визначалося, що у випадках, передбачених Законом, господарський суд приймає постанову про визнання боржника банкрутом і відкриває ліквідаційну процедуру [102, с. 42-43]. На звільнених працівників боржника поширювалися гарантії, встановлені ст. 26 зазначеного Закону [130].

Після визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор здійснює звільнення робітників боржника, попередивши кожного персонально не пізніше, ніж за два місяця до звільнення (відповідно до вимог ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України [84]).

Проблемним питанням завжди було й залишається оплата праці працівників роботодавця-банкрута. Так, відповідно до п. 16 ППВСУ від 18.12.2009 р. № 15 [154] вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості з оплати праці працівникам боржника є наслідком трудових відносин між сторонами. Кредиторами у цьому випадку є особи, які перебувають з боржником у трудових відносинах на підставі укладеного трудового договору, а підставою для виникнення вимог – порушення роботодавцем обов'язків щодо оплати праці, передбачених трудовим договором. Структура і обсяг вимог щодо заробітної плати у справі про банкрутство мають визначатися згідно з положеннями ЗУ «Про оплату праці» [146], причому ці вимоги повинні бути заявлені кредиторами виключно у грошовій формі, незалежно від способу виплати заробітної плати.

Згідно з ретроспективним вітчизняним законодавством працівники підприємств-банкрутів могли виступати в якості ініціюючих або конкурсних кредиторів. Кредитори, які мали вимоги щодо виплати заробітної плати, мали право подавати до господарського суду письмові заяви з вимогами до боржника на будь-якому етапі провадження у справі про банкрутство. Відповідно до ст. 14 ЗУ № 2343 [130] (*наразі втратив чинність*), вимоги працівників щодо заробітної плати, що виникали за три місяці до відкриття процедури банкрутства, вносилися до реєстру кредиторських вимог окремо. Дія мораторію на задоволення вимог кредиторів не поширювалася на виплату заробітної плати, отже, виконавче провадження за виконавчими документами, що підтверджували ці вимоги, не підлягало зупиненню (п. 42 ПП ВСУ від 18.12.2009 р. № 15) [154].

Цікавою є пропозиція С. Ю. Чучі класифікувати гарантії отримання заробітної плати при банкрутстві роботодавця на матеріальні й нематеріальні.

До нематеріальних відносяться гарантії, які покликані забезпечити реалізацію матеріальних. До них відносяться організаційні (порядок формування спеціальних органів представницького органу працівників), процедурні (порядок включення вимог працівників у чергу позасудового розгляду розбіжностей), процесуальні (розгляд спорів судовими органами, органами виконавчого провадження). Матеріальними можна вважати гарантії, які передбачають віднесення економічних вимог працівників до пільгової порівняно з більшістю кредиторів черги задоволення [191, с. 75].

У галузі охорони оплати праці при банкрутстві підприємства найбільш важливою є Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної плати (1949) [90], ратифікована Україною 30 червня 1961 р. та Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (1992) [89], яка частково ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р. [152]. Основним принципом Конвенції № 95 є своєчасність та повнота виплати заробітної плати, яка охороняється від протизаконної практики відрахувань, затримань виплати тощо. Приміром, ст. 11 цієї Конвенції визначає, що у випадку банкрутства підприємства або його ліквідації за рішенням суду, працівники набувають статусу привілейованих кредиторів щодо виплати заробітної плати, нарахованої за послуги, надані протягом періоду, що передував «банкрутству» або ліквідації, або в межах суми, встановленої національним законодавством. Заробітна плата, як привілейований кредит, виплачується в повному обсязі до того, як звичайні кредитори зможуть пред'явити вимоги на отримання власної частки [90].

У чергове підкреслимо, що Конвенція № 173 [89] в Україні в повному обсязі не ратифікована. Україна взяла на себе зобов'язання лише по другій частині стосовно першочерговості виплати заробітної плати. Згідно з Конвенцією № 173 у випадку неплатоспроможності роботодавця заробітна плата стає привілейованим платежем, крім цього створюється установа-гарант [89]. Насамперед, наведений припис набуває особливого значення в контексті сучасного економічного розвитку України, виступаючи важливою державною

гарантією захисту прав працівників. Окрім того, у міжнародному акті чітко закріплено визначення заробітної плати як привілейованого кредиту, що принципово відрізняє її від звичайного платежу. Кредитні зобов'язання передбачають збільшену суму повернення, що посилює принцип суворості економічної відповідальності роботодавця за будь-які випадки затримки виплати заробітної плати.

На жаль, КЗпП України [84] не містить у переліку основних державних гарантій з оплати праці положень щодо забезпечення отримання працівниками заробітної плати в ситуаціях припинення діяльності чи неплатоспроможності роботодавця, а також не визначає порядок та розмір відповідних виплат. З огляду на це, деякі науковці висувують пропозиції щодо створення системи правових та економічних механізмів для захисту прав працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця. Наприклад, Т. Постригань пропонує не лише створення гарантійних інституцій, а й розробку комплексної системи компенсацій, контрольних заходів тощо [123, с. 87-88]. Вартою уваги є також пропозиція В. В. Лазора щодо чіткого окреслення кола відносин, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди шляхом виплати вихідної допомоги, коли така шкода полягає у фактичній втраті потерпілим можливості повноцінного існування внаслідок звільнення у зв'язку з банкрутством [97, с. 12].

Зауважимо, що тривалий час за ініціативою Федерації профспілок України, питання визначення заробітної плати як першочергового платежу неодноразово ставало предметом розгляду у ВРУ, однак Уряд систематично перешкоджав упровадженню відповідних змін, звертаючись до ПУ з пропозицією застосувати право «вето». Лише 21 жовтня 2004 року було ухвалено ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо своєчасної виплати заробітної плати» [132], яким внесено корективи до ст. 97 КЗпП України [84] та ч. 3 ст. 15 ЗУ «Про оплату праці» [146], закріпивши положення про здійснення оплати праці працівників у першочерговому порядку, а проведення всіх інших платежів підприємством – лише після виконання зобов'язань з виплати заробітної плати [63, с. 141-144].

З огляду на сучасний стан заборгованості із заробітної плати у разі неплатоспроможності (банкрутства) юридичної особи, науковцями справедливо пропонується доповнити приписи щодо сфери державного регулювання оплати праці, зокрема держава гарантує реалізацію прав працівників на отримання заробітної плати у випадках неплатоспроможності роботодавця (включаючи визнання його банкрутом) шляхом створення гарантійного Фонду, формування якого здійснюється за обов'язкової участі роботодавців. Порядок створення та функціонування Фонду гарантування заробітної плати регулюється спеціальним законом України. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, а також колективним і трудовим договорами, не може бути обмежене через брак коштів у роботодавця чи з інших причин, у тому числі внаслідок визнання роботодавця банкрутом [63, с. 147].

Однак у той же час є правники, які стверджують, що реалізація приписів статей 116 та 117 КЗпП України [84] стосовно неплатоспроможного підприємства, щодо якого відкрито провадження у справі про банкрутство, призводить до швидкого виснаження його майнових активів, що, як правило, унеможлиблює проведення санації у будь-якій формі, а в ході ліквідаційної процедури завдає значної шкоди інтересам кредиторів другої та наступних черг задоволення вимог. Враховуючи зазначене, для досягнення балансу інтересів, доцільно у законодавстві про працю виключити застосування положення про відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні у випадках порушення справи про його неспроможність. У таких ситуаціях працівники стають кредиторами роботодавця за вимогами щодо оплати праці [74, с. 42-43]. Ми не підтримуємо таку позицію й переконані, що гарантії щодо оплати праці та розрахунку під час звільнення мають поширюватися абсолютно на всіх працівників та на всі підстави для розірвання трудового договору без винятку, адже це є також гарантією та захистом працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, адже люди-працівники відповідно до Основного Закону реалізовували своє

право на працю та відповідні соціальні гарантії для забезпечення як себе, так і своєї родини. А не виплата роботодавцем належної, вже заробленої працівником заробітної плати є нічим іншим як правопорушенням.

Багато науковців-правників справедливо висловлюють занепокоєння, що у ситуації відкриття ліквідаційної процедури підприємства, конституційне право кожного на працю здебільшого ігнорується, а також не беруться до уваги такі важливі аспекти, як потреба у збереженні трудових відносин із працівниками, котрі повинні забезпечувати належне зберігання та підтримання майна підприємства-банкрута у робочому стані [102, с. 43]. Л. Гершанок та Є. Павлодський висловлювали позицію, що у випадку визнання боржника банкрутом, трудовий колектив має право ініціювати продаж майна боржника як єдиного майнового комплексу, оскільки це сприятиме збереженню робочих місць на підприємстві [69, с. 46; 107, с. 88].

Певні аспекти збереження трудового колективу на підприємстві, тобто захисту їхнього права на працю, були відображені в Законі № 2343 (*втрапив чинність*) [130] у контексті банкрутства містоутворюючих підприємств та банкрутства підприємств, діяльність яких пов'язана з підвищеною небезпекою. Зокрема, при проведенні конкурсу з продажу майна боржника, однією з обов'язкових умов було збереження робочих місць для не менше ніж 70% працівників, які були працевлаштовані на підприємстві на момент його продажу, а також зобов'язання покупця забезпечити перепідготовку або працевлаштування працівників підприємства згідно з вимогами законодавства у разі зміни профілю діяльності підприємства (ч. 9 ст. 42; ч. 9 ст. 43).

У науковій юридичній літературі неодноразово висловлювалася думка, що недостатньо врегульованим залишається питання працевлаштування працівників боржника у таких ситуаціях, як укладення мирової угоди (ст. 37 Закону № 2343 [130]), а також після затвердження звіту ліквідатора, коли майна банкрута виявилось достатньо для задоволення всіх вимог кредиторів, і він вважається таким, що не має заборгованостей та може продовжувати свою господарську діяльність (ч. 3 ст. 32 Закону № 2343 [130]) [102, с. 43].

Обґрунтованою є пропозиція науковців щодо законодавчого закріплення права працівника на поновлення на роботі у зазначених випадках, але з урахуванням обсягу підприємницької діяльності, яку юридична особа, стосовно якої закрито справу про банкрутство, планує продовжувати [102, с. 44].

Певною мірою права працівників і надалі знаходять захист у положеннях ст. 42-1 КЗпП України, відповідно до якої працівник, з яким було припинено трудовий договір на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України [84] (за винятком ситуації ліквідації підприємства, установи, організації), має право на укладення нового трудового договору протягом року у разі поновлення прийому на роботу, якщо роботодавець здійснює набір працівників з аналогічними професійними якостями. Першочергове право на укладення трудового договору при повторному прийнятті на роботу надається особам, переліченим у ст. 42 КЗпП України [84], а також в інших випадках, встановлених колективним договором.

Виходячи зі змісту ст. 33 Закону № 2343 [130] (втратив чинність), можливість повернення на попереднє місце роботи не передбачалася, так само як і відсутні будь-які посилання на норми трудового права, що, безсумнівно, було не лише прогалиною в законодавстві, а й фактично призводило до погіршення становища працівників підприємств, стосовно яких було завершено процедуру банкрутства [102, с. 44].

Під час процедури банкрутства, у період дії Закону № 2343 [130] (наразі втратив чинність), одним з учасників процесу була особа, уповноважена загальними зборами, на яких були присутні не менше трьох чвертей від загальної кількості працівників боржника. Ця особа представляла інтереси працівників під час процедури банкрутства з правом дорадчого голосу, тобто була представником працівників. Закон № 2343 [130] визначав, що ця особа мала право брати участь у роботі комітету кредиторів з правом дорадчого голосу (ст. 1). Пунктом 4 ст. 17 Закону передбачалося, що у разі відкриття провадження у справі про банкрутство державного підприємства, його

трудоий колектив має право ініціювати передачу цілісного майнового комплексу підприємства-боржника в оренду, взявши на себе грошові зобов'язання боржника та за наявності згоди кредиторів. Представник працівників від імені трудового колективу доводив до відома кредиторів волю працівників, і за наявності згоди кредиторів відбувалася реорганізація державного підприємства-боржника у господарське товариство, з яким кредитори могли укласти мирову угоду [102, с. 45-46].

У сферу повноважень представника працівників входив також нагляд за дотриманням мораторію на задоволення вимог кредиторів з метою пріоритетного забезпечення виплати заробітної плати. Крім того, позиція представника працівників враховувалася при формуванні плану санації, особливо у випадках, коли санаційні заходи передбачали скорочення чисельності персоналу. Однак, важливо підкреслити, що такий представник захищав виключно інтереси тих працівників, які на момент здійснення процедури банкрутства перебували у трудових відносинах з підприємством-боржником, інтереси звільнених працівників при цьому не враховувалися [102, с. 46].

Із метою забезпечення ефективного захисту прав працівників підприємства-боржника, видавалося цінним ініціювати внесення змін до ч. 2 ст. 18 Закону № 2343 [130] (втратив чинність), оскільки визначені цією статтею заходи, зокрема, реструктуризація підприємства, зміна профілю виробництва, ліквідація збиткових виробництв, звільнення працівників боржника, котрі не залучені до реалізації плану санації, за своєю природою є негуманними. Зазначені заходи посягають на конституційне право на працю, тому, на нашу думку, їх слід включати до плану санації лише як крайній захід, за умови, що всі інші можливі способи відновлення платоспроможності були вичерпані, проте не принесли бажаного результату [102, с. 48-49].

Таким чином, резюмуючи, можемо зробити висновок, що проблема забезпечення гарантій виплати заробітної плати працівникам у ситуаціях неплатоспроможності та банкрутства підприємства має тривалу історію,

коріння якої сягає окремих законодавчих актів дореволюційного періоду, причому протягом різних історичних епох пріоритетність вимог працівників щодо оплати праці зазнавала змін, що було зумовлено соціально-економічними умовами та політичними пріоритетами держави, водночас в українському законодавстві виявляється певна термінологічна невизначеність у тлумаченні категорій «банкрутство», «неплатоспроможність» і «неспроможність», що ускладнює правозастосовчу практику та зумовлює необхідність чіткого розмежування цих категорій на законодавчому рівні.

Хоча законодавець і намагався розрізнити згадані категорії, однак попри наявність законодавчих гарантій, що мають захищати трудові права працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, наявні механізми реалізації цих прав є недостатньо ефективними та потребують вдосконалення, зокрема, актуальним є створення дієвого механізму гарантування виплати заробітної плати працівникам у випадку банкрутства підприємства, включаючи можливість створення гарантійного фонду із обов'язковою участю роботодавців, також, важливим аспектом забезпечення захисту трудових прав працівників є збереження робочих місць у процесі санації та ліквідації підприємства-банкрута, у зв'язку з чим доцільно законодавчо закріпити пріоритет збереження трудових відносин із працівниками, які забезпечують збереження та підтримання майна підприємства у належному стані, а також надати трудовому колективу право ініціювати продаж майна боржника як цілісного майнового комплексу задля збереження робочих місць.

Окрім того, важливим є забезпечення правового захисту не лише працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з підприємством-банкрутом на момент провадження процедури банкрутства, а й тих, хто вже був звільнений, шляхом законодавчого закріплення їхнього права на поновлення на роботі у разі відновлення платоспроможності підприємства.

Отже, проведений аналіз ретроспективи правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи свідчить про необхідність подальшого

вдосконалення законодавства та розробки ефективних механізмів реалізації цих прав з метою забезпечення соціальної справедливості та захисту інтересів працівників за умов складної економічної ситуації.

1.3. Міжнародний та зарубіжний досвід правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

1.3.1 Міжнародний досвід та європейські стандарти правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Міжнародний рівень захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи складається з всесвітнього універсального та регіонального підрівнів. До засобів міжнародного захисту трудових прав слід віднести можливість захисту в Європейському суді з прав людини, а також у відповідних органах міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Міжнародний універсальний захист прав людини у сфері праці здійснює Міжнародна організація праці [189, с. 406; 103, с. 15].

Ратифікація Україною у вересні 2006 р. Європейської соціальної хартії (переглянутої) [76] стала довгоочікуваним кроком на шляху імплементації європейських соціальних стандартів в українське законодавство. Однак згідно зі структурними особливостями Хартії Україна взяла на себе зобов'язання щодо імплементації тих її положень, яким вітчизняне законодавство та практика відповідали більшою мірою, приєднавшись у цілому до 27 статей з 31 та до 74 пунктів документа. Визнання обов'язковими тільки певної кількості положень є характерною практикою ратифікації Хартії іншими державами-членами Ради Європи. Приєднання до решти положень не розглядається як обов'язкове та залежатиме виключно від політичної волі

відповідної держави. Так, Україна не зв'язала себе зобов'язаннями гарантувати право на соціальне забезпечення, право на соціальну та медичну допомогу, право на мінімальну щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 4 тижнів тощо. Практично поза увагою фахівців залишилася і відмова від ратифікації статті 25 ЄСХ про право працівників на захист їх прав у разі банкрутства роботодавця. Незважаючи на те, що ст. 25 ЄСХ не входить до переліку обов'язкових для ратифікації положень, захист прав працівників у разі банкрутства роботодавця є невід'ємною складовою захисту прав працівників при колективних звільненнях з роботи та важливою гарантією соціального захисту працівників [186, с. 199].

Водночас припис ЄСХ (п) стосовно права всіх працівників на захист своїх інтересів у випадку банкрутства роботодавця (ст. 25) в сучасних умовах економічного та соціального розвитку України набуває суттєвого значення. Адже вказана стаття внесена до переглянутої Хартії відповідно до Конвенції МОП № 173 [89] та Директиви 80/987/ЄЕС про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця від 20.10.1980 [8] (*наразі втратила чинність*) (замінена Директивою 2008/94/ЄС [17], яка наразі регламентує ці питання). Так, Директива 80/987/ЄЕС встановлювала мінімальні гарантії задоволення претензій працівників при неплатоспроможності роботодавця, що охоплює часткову або повну конфіскацію майна роботодавця та призначення управляючого або особи, яка здійснює аналогічні функції [8]. Претензії працівників мають грошовий характер, виникають на підставі трудового договору або трудових відносин, унаслідок їх невиконання неплатоспроможним роботодавцем, стосуються винагороди за певний проміжок часу [127, с. 141]. Відповідно до Директиви основну роль у забезпеченні мінімальним захистом працівників при неплатоспроможності роботодавця відіграє гарантійна інституція, яка повинна бути організована згідно з трьома основними принципами: недоступність майна інституції в процесі неплатоспроможності роботодавця та незалежність від його майна; сприяння роботодавцем мобілізації коштів, якщо гарантійна інституція не

забезпечена в повному обсязі державним бюджетом; виконання нею зобов'язань незалежно від участі роботодавця в її фінансуванні [8].

Аналізуючи можливі шляхи впровадження зазначених норм у національне законодавство, окремі експерти зауважують, що, попри те, що міжнародні документи передбачають для здійснення гарантійних виплат працівникам у випадках банкрутства роботодавця створення спеціальних гарантійних інституцій або надання відповідних повноважень страховим компаніям, все ж Хартія не вимагає реалізації цих зобов'язань виключно у такий спосіб [109, с. 37]. Тому, можливим є поєднання різних інструментів, як-от: забезпечення пріоритетності задоволення вимог працівників (наприклад, шляхом законодавчого визначення першочерговості виплати заробітної плати у порівнянні з іншими платежами) та створення гарантійних установ.

Конвенція МОП № 173 [89] пропонує три альтернативні моделі забезпечення захисту прав працівників у разі неплатоспроможності підприємства. Перша модель базується на системі привілеїв, згідно з якою працівники мають статус привілейованих кредиторів щодо виплати належної їм заробітної плати (про що вже згадувалося вище). Друга модель передбачає створення та функціонування гарантійних фондів, що існують, зокрема, в Іспанії, Греції, Португалії, Ізраїлі та Нідерландах. Джерелами фінансування таких фондів є кошти державного бюджету та обов'язкові внески роботодавців. У Бразилії всі роботодавці зобов'язані перераховувати на банківський рахунок, відкритий на кожного працівника, 8% від суми його заробітної плати. Ці кошти можуть бути використані працівником при настанні певних обставин, зокрема, при розірванні трудового договору внаслідок банкрутства роботодавця. Чинне законодавство ФРН гарантує компенсацію збитків працівників збанкрутілого підприємства, що виникли протягом трьох місяців до початку процедури банкрутства, за рахунок коштів спеціальної каси, котра наповнюється за рахунок обов'язкових відрахувань від усіх роботодавців. У ФРН, Бельгії, Фінляндії та Швеції функції забезпечення захисту прав працівників покладено на державні органи, такі як Міністерство

праці, Пенсійний фонд тощо. В Японії з цією метою створюються спеціальні довірчі фонди, управління якими здійснюється банками або кредитними установами. Французьке законодавство передбачає обов'язкові додаткові виплати працівникам, що здійснюються за рахунок страхування з фонду гарантування заробітної плати, який формується за рахунок відрахувань роботодавців та невеликих внесків самих працівників [159, с. 154]. У Нідерландах внески до такого фонду здійснюються безпосередньо працівниками.

Зауважимо, що протягом певного часу в Україні функціонувала спеціалізована структура – Агентство, згодом реорганізоване у Департамент з питань банкрутства у складі Міністерства економіки України [112], на яке було покладено функції контролю за дотриманням процедури банкрутства. Застосування гарантійних фондів дозволяє пришвидшити процес здійснення виплат до моменту остаточного завершення процедури реалізації майнових активів підприємств, що знаходяться в стадії ліквідації або визнані банкрутами в судовому порядку. Правові засади та умови функціонування таких фондів встановлені Рекомендацією МОП № 180 (1992) [161].

Третя модель захисту вимог працівників неплатоспроможного підприємства на міжнародному рівні передбачає застосування змішаного підходу, згідно з яким частина вимог працівників задовольняється за рахунок коштів гарантійного фонду, а решта – з майна підприємства.

Законодавство окремих зарубіжних країн передбачає різну черговість виплат працівникам. Так, у Японії та Швеції виплата заробітної плати має той самий пріоритет, що й сплата податків, внесків до фондів соціального страхування та зобов'язань перед кредиторами, вимоги яких забезпечені заставою. У США ці вимоги задовольняються у третю та четверту черги, після задоволення вимог забезпечених кредиторів та відшкодування витрат, пов'язаних з провадженням у справі про банкрутство [159, с. 153]. Наявність такої практики дає підстави деяким науковцям пропонувати відмовитися від пріоритетного задоволення вимог кредиторів-працівників

неплатоспроможного боржника, що, на їхню думку, сприятиме більш активній підтримці зусиль арбітражного керуючого з пошуку компромісних рішень з боку кредиторів, у тому числі тих, чії вимоги забезпечені [159, с. 154].

Радою Європейських співтовариств ще 20 жовтня 1980 р. було прийнято Директиву 80/987/ЄЕС про наближення правових приписів держав-членів про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця [8] (*наразі втратила чинність*), яку держави-члени були зобов'язані були впровадити до 23 жовтня 1983 р. Зауважимо, що ця Директива була вже третьою, ухваленою в рамках виконання Програми соціальних дій. Через двадцять два роки з моменту її прийняття Директива 80/987/ЄЕС зазнала суттєвих змін та доповнень. Вони були внесені Директивою Ради 2002/74/ЄС від 23.09.2002 про зміну Директиви 80/987/ЄЕС про наближення правових приписів держав-членів щодо захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця [16], яка набрала чинності 8 жовтня 2002 р., а держави-члени були зобов'язані її впровадити до 8 жовтня 2005 р.

Директивами 80/987/ЄЕС від 20.10.1980 [8] (*наразі втратила чинність*), 2002/74/ЄС від 23.09.2002 [16], 98/50/ЄС від 29.06.1998 [12] також визначається процедура переходу до нового власника підприємства всіх прав і обов'язків, які випливають із раніше наявних трудових відносин [102, с. 44-45; 126, с. 128-133].

Перераховані директиви були прийняті на підставі ст. 100 Договору про заснування Європейського економічного співтовариства (нині ст. 94 Договору про заснування Європейського Співтовариства). Згідно з ним Рада на пропозицію Комісії та після консультації з Європейським Парламентом, Економіко-соціальним комітетом ухвалює директиви з метою наближення правових приписів держав-членів, які мають безпосередній вплив на встановлення та функціонування спільного ринку. Водночас підставою їх прийняття був і абз. 2 ст. 137, відповідно до якого можуть прийматися директиви з метою ухвалення мінімальних вимог, які належить поступово

впроваджувати в державах-членах. Зазначені підстави були відтворені в преамбулах перерахованих директив [127, с. 139].

Директива 80/987/ЄЕС [8] *(наразі втратила чинність)* запровадила механізм забезпечення задоволення невиконаних грошових претензій працівників, які не можуть бути виконані неплатоспроможним роботодавцем; визначила поняття «неплатоспроможності роботодавця»; окреслила категорії працівників, на яких, як виняток, не поширюється її дія; уповноважила держав-членів на обмеження відповідальності гарантійної інституції, модифікуючи її часові межі. Директива 2002/74/ЄС [16], вносячи зміни до Директиви 80/987/ЄЕС [8], розширила її предметну аферу, зокрема, нею виключений Додаток, який дозволяв обмежувати сферу її застосування на певні категорії працівників; окреслені категорії працівників, які не можуть бути вилучені зі сфери її захисту; змінена дефініція стану неплатоспроможності роботодавця, яка була приведена у відповідність до своєчасного розвитку права в державах-членах, охопивши й інші процедури банкрутства; збільшена тривалість періоду, за який працівники вправі вимагати задоволення їхніх претензій від гарантійної інституції. Директива 2002/74/ЄС [16] врегулювала питання визначення відповідної гарантійної інституції при неплатоспроможності роботодавця, який діє на території більше ніж однієї держави-члена. Крім того, нею встановлені додаткові підстави для обмеження відповідальності гарантійної інституції. Підставою запроваджених змін були й рішення Суду Європейських Співтовариств, унаслідок неодноразового трактування в преюдиціальному порядку ряду положень Директиви 80/987/ЄЕС [8] *(наразі втратила чинність)*.

Як впливає із преамбули Директиви 80/987/ЄЕС [8] метою її прийняття був захист працівників в разі неплатоспроможності роботодавця, на яку неодноразово звертав увагу Суд ЄС [172]. У відміну від інших директив, які відносяться до сфери реструктуризації підприємств (Директива 98/59/ЄС [13] та Директива 2001/23/ЄС [7]), Директива 80/987/ЄЕС [8] *(наразі втратила чинність)* відводить спеціальну роль державі, яку не може замінити інший

суб'єкт. Так, держав-членів зобов'язано створити інституцію, яка гарантувала б задоволення невиконаних неплатоспроможним роботодавцем претензій працівників. Ухвалення Директиви 80/987/ЄЕС [8] водночас слугувало потребі врахування гармонійного економічного та соціального розвитку у Спільноті. Іншою метою, яка чітко записана у її преамбулі, є зменшення відмінностей між державами-членами у сфері захисту працівників, на яку також наголошував Суд ЄС [171] при розгляді судових справ. І знову ж таки з огляду на можливість їх безпосереднього впливу на функціонування спільного ринку.

Директива 2002/74/ЄС [16] зазначила мету її прийняття із конкретизацією ступеня забезпечення захисту працівників при неплатоспроможності їхнього роботодавця, який підкреслював Суд ЄС [173], а саме – мінімального. Директива 2002/74/ЄС [16] була також ухвалена з метою приведення у відповідність до деяких положень Директиви 80/987/ЄЕС [8] (*наразі втратила чинність*) з урахуванням зміни правових норм, що регулювали відносини між неплатоспроможним боржником та кредиторами в державах-членах та подальшого розвитку внутрішнього ринку.

Отже, цілями Директиви 80/987/ЄЕС [8] (*наразі втратила чинність*) є поступова гармонізація законодавства держав-членів та впровадження мінімальних гарантій для працівників, у такій мірі, в якій це можливе при різних концепціях неплатоспроможності, прийнятих у внутрішньодержавних правових системах. Цим мінімальним стандартом захисту є створення державами-членами інституції, яка б гарантувала задоволення невиконаних претензій працівників.

Законодавець Спільноти (абз. 1 ст. 1) для реалізації механізму захисту працівників обмежив чітко сферу застосування Директиви 80/987/ЄЕС [8] – юридичним станом їх роботодавця, а саме – неплатоспроможність, дефініція якої є єдиною правовою категорією, яку визначає Директива 80/987/ЄЕС [8] (ст. 2) зазнала суттєвих змін унаслідок її розширення на підставі Директиви 2002/74/ЄС [16]. Як наслідок, роботодавець вважається неплатоспроможним удвох випадках. Першим є порушення відповідно до законодавства держави-

члена відкриття колективного процесу, що передбачає неплатоспроможність роботодавця та часткову або повну конфіскацію його майна, а також призначення управляючого або особи, яка здійснює подібні функції («а» абз. 1 ст. 2). У другому випадку («б» абз. 1 ст. 2) роботодавець вважається неплатоспроможним унаслідок вирішення компетентним органом відкрити процедуру або встановлення ним факту остаточного припинення його діяльності.

Крім наведених випадків, Директива 80/987/ЄЕС [8] (*наразі втратила чинність*) (абз. 4 ст. 2) уповноважила держав-членів поширити захист працівників і в інших ситуаціях неплатоспроможності роботодавця, зокрема при фактичному припиненні ним здійснення платежів. До них можуть належати й інші процедури, що врегульовані законодавством держав-членів, які підтверджують стан неплатоспроможності роботодавця в аспекті Директиви 80/987/ЄЕС. Однак вона не зобов'язує в таких випадках гарантійні інституції інших держав-членів задовольняти невиконані претензії працівників.

Початкова редакція Директиви 80/987/ЄЕС [8] (абз. 2 ст. 1) надавала державам-членам можливість виключити із її сфери дві групи працівників – (1) з якими укладений особливий вид трудового договору, або (2) існували інші рівноцінні передбаченому нею захисту гарантійні форми, які забезпечують їхній захист. Перелік цих працівників містив Додаток до Директиви 80/987/ЄЕС [8], який поширювався на такі держави, як Греція, Ірландія, Нідерланди, Італія та Сполучене Королівство. Зміни до Директиви 80/987/ЄЕС [8], впроваджені Директивою 2002/74/ЄС [16], скасувавши цей Додаток, залишили за державами-членами можливість виключити зі сфери її дії лише другу групу (абз. 2 ст. 1) при існуванні інших форм гарантій, які безперечно забезпечують захист, який є рівноцінним захисту, передбаченому Директивою 80/987/ЄЕС [8]. При цьому «рівноцінний», на думку Суду ЄС [50], є захист, який ґрунтується на системі, методи якої відрізняються від тих,

що передбачені в Директиві, та пропонує працівникам суттєві гарантії, встановлені Директивою.

Окрім цього, державам-членам надано право виключити зі сфери застосування Директиви 80/987/ЄЕС [8] дві категорії працівників: працівників, які працюють у однієї фізичної особи вдома, та рибалок, які отримують винагороду в формі частини прибутку. Це право ними може бути реалізоване за однієї умови, якщо зазначені винятки існують у їх внутрішньодержавному праві.

Водночас Директива 80/987/ЄЕС [8] (абз. 2 ст. 2) після внесення до неї змін окреслила три категорії працівників, які не можуть бути виключені з її сфери. До них належать: працівники тимчасової зайнятості в аспекті Директиви 91/383/ЄС про тимчасову роботу від 25.06.1991 [9]; працівники, з якими укладені строкові трудові договори в аспекті Директиви 1999/70/ЄС про строкові договори від 28.06.1999 [6], працівників у аспекті ст. 1.2 Директиви 91/383/ЄЕС про доповнення заходів щодо поліпшення забезпечення та охорони здоров'я працівників від 25.06.1991 [9]. Разом з цим держави-члени (абз. 3 ст. 2) можуть захистити працівників, не ставлячи в залежність від мінімальної тривалості трудового договору з ними.

Директива 80/987/ЄЕС [8] (абз. 1 ст. 1) *(наразі втратила чинність)* стосується претензій працівників, які випливають з їх трудових договорів або трудових відносин, що висувуються до роботодавця, який є неплатоспроможним в її аспекті. Слід підкреслити, що саме при перебуванні роботодавця в стані неплатоспроможності й при невиконанні ним зазначених претензій працівників обов'язок їх задоволення переходить від нього до гарантійної інституції. Отже, роботодавець повинен бути в такому стані, щоб гарантійна інституція могла задовольнити хоча б частину претензій працівників. Що ж це за претензії, задовольнити які зобов'язана гарантійна інституція? Відповідь на це запитання частково розкриває Директива 80/987/ЄЕС [8]. Так, ними (абз. 2 ст. 3) є невиконані неплатоспроможним роботодавцем претензії працівників щодо винагороди за період, який передуює

встановленому державами-членами моменту та/або при потребі за період, який триває після нього. Слід підкреслити, що цей момент визначає межу задоволення грошових претензій працівників, яка згідно з початковою редакцією Директиви 80/987/ЄЕС, була вужчою й обмежувалася лише періодом, що передує моменту, встановленому державою.

Директива 80/987/ЄЕС [8] чітко не визначає змісту претензій, указуючи єдине, що вони стосуються винагороди, дефініції якої вона не містить, а відсилає (абз. 2 ст. 2) для її визначення та встановлення змісту до національного права держави-члена. Отже, вона гарантує працівникам виплати, які мають характер винагороди згідно з правом відповідної держави-члена.

Таким чином, як вбачається з Директиви 80/987/ЄЕС [8], по-перше, ці претензії мають грошовий характер, по-друге, виникають на підставі трудового договору або трудових відносин, по-третє, внаслідок їхнього невиконання неплатоспроможним роботодавцем, по-четверте, стосуються винагороди, по-п'яте, за певний часовий період.

Слід зазначити, що внаслідок певних труднощів при з'ясуванні змісту претензій працівників вони були предметом неодноразового розгляду Судом ЄС, деякі рішення [3] якого були все ж ураховані законодавцем Спільноти при внесенні змін до Директиви 80/987/ЄЕС [8]. Зокрема, Директива 80/987/ЄЕС [8] зі змінами (абз. 1 ст. 3) включила до невиконаних роботодавцем претензій працівників – компенсацію при припиненні з ними трудових відносин, але за однієї умови – закріплення цього положення в законодавстві держави-члена. Отже, зміст претензій працівників був дещо розширений.

Як уже зазначалося, задоволення невиконаних претензій працівників відбувається протягом періоду, який залежить від установленого державою моменту. Однак виникає запитання, що ж це за момент. Відповідь на нього містила відмінність від зміненої редакції Директиви 80/987/ЄЕС [8] її початкова редакція (абз. 2 ст. 3), де були окреслені три його варіанти, один із яких управі була обрати держава-член. Ними були: (1) настання

неплатоспроможності роботодавця, (2) оголошення працівникам про їх звільнення внаслідок неплатоспроможності роботодавця та (3) настання неплатоспроможності роботодавця або припинення трудового договору з працівниками внаслідок неплатоспроможності роботодавця. Змінена ж редакція Директиви 80/987/ЄЕС (абз. 2 ст. 3) не обмежує держав-членів у прийнятті рішення щодо визначення цього моменту, не пропонуючи їй жодного варіанту. Отже, межу задоволення претензій працівників установлюють держави-члени на свій розсуд.

Основну роль у процесі забезпечення мінімальним захистом працівників при неплатоспроможному роботодавці відіграє інституція, яка повинна гарантувати задоволення невиконаних ним претензій працівників. Створення цієї гарантійної інституції, як зазначив Суд ЄС [39], є основним обов'язком держав-членів. Законодавець Спільноти не втручається в спосіб, в який вона повинна бути сформована. Метою Директиви 80/987/ЄС [8] не є впровадження єдиної системи гарантії виплати грошових претензій працівників, роботодавець яких перебуває у стані неплатоспроможності. Навпаки державам-членам надані широкі повноваження щодо організації та фінансування гарантійної інституції. Так, вони визначають деталі її заснування, мобілізації коштів та способів діяльності (ст. 5). Однак сфера їх свободи не є необмеженою, оскільки гарантійна інституція повинна бути організована згідно з трьома засадами: (1) недоступність її майна в процесі неплатоспроможності роботодавця та незалежність її майна від його майна («а» ст. 5); (2) сприяння роботодавцем мобілізації коштів, якщо лише гарантійна інституція не забезпечена в повному обсязі державним бюджетом («б» ст. 5) та (3) виконання зобов'язань незалежно від участі роботодавця у фінансуванні гарантійної інституції («с» ст. 5).

Отже, надана державам-членам свобода призводить до різних моделей організації гарантійних виплат. Суттєвим є те, щоб накопичувані фонди інституцій, які гарантують виплату незадоволених неплатоспроможними роботодавцями претензій працівників були стабільними та забезпечували

задоволення в межах, визначених Директивою 80/987/ЄЕС [8] та законодавством держав-членів, грошових претензій, що виникають із трудових договорів або трудових відносин, які винен працівникам неплатоспроможний роботодавець [127, с. 142]. Слід зазначити, що кількість гарантійних інституцій Директивою 80/987/ЄЕС [8] не обмежена, їх може бути декілька. На думку Суду ЄС [31], держави-члени не зобов'язані створювати єдину гарантійну інституцію для всіх категорій працівників.

При реалізації початкової редакції Директиви 80/987/ЄЕС виникали труднощі в деяких випадках щодо визначення відповідної гарантійної інституції, яка зобов'язана задовольнити невиконані претензії працівників. Зазначене питання було предметом неодноразового розгляду Судом ЄС [32]. З урахуванням його висновків та з метою їх законодавчого врегулювання Директива 80/987/ЄЕС [8] зазнала змін. Так, (ст. 8а) відповідною інституцією для задоволення невиконаних претензій працівників при визнанні підприємства, яке функціонувало на території щонайменше двох держав-членів, неплатоспроможним в аспекті Директиви 80/987/ЄЕС [8] є гарантійна інституція тієї держави-члена, на території якої такі працівники зазвичай виконують або виконували роботу. Отже, критерій для визначення відповідної гарантійної інституції залежить від держави, на території якої працівник неплатоспроможного роботодавця виконував свою роботу.

Слід підкреслити, що держава-член, яка не виконала обов'язків, покладених на неї Директивою 80/987/ЄЕС [8] та не створила інституції, яка гарантує виплату претензій, які винен працівникам неплатоспроможний роботодавець, відшкодовує шкоду, яка виникла внаслідок того, що Директива не впроваджена [33].

Директивою 80/987/ЄЕС [8] (абз. 1 ст. 4), як і початковою її редакцією, держав-членів уповноважено встановити часові межі виконання гарантійною інституцією обов'язку задоволення невиконаних неплатоспроможним роботодавцем претензій працівників. Надаючи їм таке право, Директива 80/987/ЄЕС [8] (абз. 2 ст. 4) водночас визначає низку умов, які повинні бути

ними виконані при його реалізації. Так, вони повинні встановити тривалість періоду, за який гарантійна інституція зобов'язана задовольнити невиконані претензії. При цьому Директивою 80/987/ЄЕС [8] закріплений його мінімальний термін – останні три місяці, протягом яких існували трудові відносини, із яких виникають претензії. Крім того, держава-член повинна встановити межу задоволення невиконаних роботодавцем претензій працівників, яка передує встановленому державами-членами моменту та/або триває після нього. Водночас Директива 80/987/ЄЕС [8] (підабз. 1 абз. 2 ст. 4) допускає різні варіанти уточнення рекомендованих державам-членам періодів. Так, держави-члени можуть визначити період виплату 18 місяців. Однак для гарантійної інституції вони можуть його обмежити 8 тижнями та при обчисленні мінімального періоду врахувати сприятливіші для працівників періоди часу (підабз. 2 абз. 2 ст. 4).

Зазначені обмеження не є обов'язковими, оскільки держави-члени вправі, а не зобов'язані реалізувати надане Директивою 80/987/ЄЕС [8] право про обмеження обов'язку, який покладено на гарантійну інституцію щодо задоволення невиконаних неплатоспроможним роботодавцем претензій.

Зазначимо, що держави-члени мають і право обмежити відповідальність гарантійних інституцій при виплаті грошових претензій працівників шляхом встановлення їх максимального розміру (підабз. 1 абз. 3 ст. 4). Однак законодавець Спільноти не визначив способу, який вони можуть для цього використати. Однак при встановленні максимальної межі держава-член зобов'язана повідомити Європейській Комісії про метод, згідно з яким вона визначена (підабз. 2 абз. 3 ст. 4), але ця межа не повинна перевищувати соціального порогу, який обумовлений соціальним цільовим призначенням Директиви 80/987/ЄЕС [8]. Воно полягає в гарантуванні всім працівникам унаслідок задоволення невиконаних претензій, які виникають із трудових договорів або трудових відносин, що стосуються винагороди за певний часовий період, мінімального захисту при неплатоспроможності роботодавця [30; 27; 29]. На думку Суду ЄС [30], державі-члену не дозволяється

обмежувати зобов'язання гарантійної інституції щодо виплат у розмірі, який покриває необхідні кошти для життєдіяльності зазначених працівників.

Директива 80/987/ЄЕС [8] (ст. 10), як і її початкова редакція, уповноважує держав-членів вжити заходів щодо запобігання зловживанням («а»), які, на думку Суду ЄС [27], слід трактувати як злочинну поведінку, що призводить до збитків гарантійної інституції, та не обґрунтовується об'єктивними підставами для винагороди за претензіями, внаслідок чого виникає несправедливий обов'язок щодо виплати. Саме на запобігання такій поведінці слід ужити державами-членами заходів. Вони вправі також їх передбачити, відмовившись від обов'язку гарантійної інституції, або його обмежити, коли його виконання не виправдовується існуванням особливих відносин між працівником і роботодавцем та спільними інтересами, які проявляються в злочинній згоді між ними («b»), а також коли працівник сам або разом із близькими родичами був власником значної частини підприємства та мав значний вплив на його діяльність («с»).

Директива 80/987/ЄЕС [8] (ст. 6) *(наразі втратила чинність)* уповноважувала держав-членів не поширювати приписи, що стосуються задоволення гарантійною інституцією невиконаних неплатоспроможним роботодавцем претензій працівників, на внески, які сплачені роботодавцем у рамках системи державного загальносоціального страхування або в рамках добровільних додаткових галузевих або міжгалузевих систем пенсійного забезпечення, які функціонують за межами державної системи соціального страхування. Отже, при використанні державою-членом цієї можливості гарантійна інституція, яка задовольняє невиконані неплатоспроможним роботодавцем грошові претензії працівників, звільняється від обов'язку виплати претензій, що виникають із системи соціального страхування (загального та/або додаткового), на які працівник мав би право при виконанні роботодавцем, який є неплатоспроможним, обов'язку сплати страхових внесків. Однак використанням цієї можливості законодавець Спільноти (статті

7-8) не звільняє держав-членів від обов'язку дбати про інтереси застрахованих осіб.

Підсумовуючи, слід зазначити, що Директива 80/987/ЄЕС встановлює мінімальні гарантії задоволення претензій працівників, роботодавець яких став неплатоспроможним та не виконав їх. Її суттю є зобов'язання держав-членів до створення гарантійної інституції, яка при неплатоспроможному роботодавці могла б реалізувати ці мінімальні гарантії. Як і інші директиви, пов'язані із проблематикою захисту працівників у процесі реструктуризації підприємств (Директиви 98/59/ЄС (ст. 5), Директиви 2001/23/ЄС (ст. 8), Директива 80/987/ЄЕС (ст. 9) не позбавляє держав-членів застосовувати або приймати сприятливіші для працівників правові приписи [127, с. 139-143].

На практиці може виникнути ситуація, коли в працівника змінюється роботодавець із незалежних від волі працівника причин, приміром, зі зміною власника підприємства внаслідок злиття чи реорганізації або інших процедур, що призводять до таких змін. У цьому випадку слід звернути увагу на Директиву ЄС № 2001/23/ЄС «Про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу» [75], де захист прав працівників згідно зі ст. 3 передбачає, що права й обов'язки роботодавця, що впливають із трудового договору або трудових відносин, переходять правонаступникові. Держави-члени можуть передбачити, що після дати передачі правовласник і правонаступник спільно або окремо продовжують виконувати обов'язки, які виникли до дати передачі й існували на день передачі. Держави-члени вживають відповідних заходів для того, щоб правовласник повідомив правонаступника про всі права й обов'язки, що переходять правонаступникові в тій мірі, в якій ці права й обов'язки є або повинні бути відомими правовласнику на момент передачі. Відсутність повідомлення правонаступника правовласником про одне з прав чи обов'язків не впливають на перехід цих прав чи обов'язків і претензій будь-якого працівника до правовласника або правонаступника, що впливають із цих прав і обов'язків.

Після передачі правонаступник продовжує дотримуватись умов колективної угоди в тому ж обсязі, що існував по відношенню до правовласника до розірвання або закінчення терміну його дії, або до набрання чинності, або застосування іншої колективної угоди. Держави-члени можуть обмежити період збереження колишніх умов на строк не менше року [75].

Відповідно до ст. 4 Директиви ЄС № 2008/94/ЄС від 22.10.2008 передача підприємства, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу не є підставою для звільнення працівників правовласником або правонаступником. Однак це не стосується звільнень із економічних, технічних або організаційних причин, викликаних зміною потреби в робочій силі. Держави-члени можуть передбачити, що зазначене не застосовується до деяких специфічних категорій працівників, які не підпадають під дію законодавства або практики держав-членів у сфері захисту від звільнень. Якщо трудовий договір або трудові відносини порушені через те, що передача спричиняє істотну зміну умов праці на шкоду працівника, то за припинення трудового контракту або трудових відносин відповідає роботодавець [17].

Згідно з приписами ст. 24 ЄСХ(п) [76], з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення, сторони зобов'язуються визнавати:

а) право кожного працівника не бути звільненим за відсутності обґрунтованих підстав для такого звільнення, що пов'язані з його/її здатністю виконувати роботу, поведінкою або нагальними потребами підприємства, установи чи організації;

б) право працівників, звільнених без наявності обґрунтованої причини, на отримання належної компенсації чи іншої адекватної форми допомоги.

Сторони беруть на себе зобов'язання забезпечити кожному працівнику, який вважає, що його було звільнено без належних на те підстав, право на оскарження такого рішення у незалежному органі.

Згідно зі ст. 25 ЄСХ(п) [76], з метою забезпечення ефективної реалізації права працівників на захист їхніх прав у випадках банкрутства роботодавця,

сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що впливають з трудових договорів або трудових відносин, були гарантовані відповідною установою або іншим ефективним засобом захисту.

У Додатку до ЄСХ(п) [76], зокрема, у ст. 24, зазначено, що терміни «звільнення» та «звільнений» означають припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця. Встановлюється, що це положення поширюється на всіх працівників, але сторона має право частково або повністю виключити з-під дії цього захисту такі категорії працівників, які:

а) працюють на підставі трудового договору, укладеного на певний строк або на час виконання конкретного обсягу робіт;

б) перебувають на випробуванні або не мають необхідного стажу роботи, за умови, що тривалість цих періодів є обґрунтованою та визначена заздалегідь;

в) прийняті на тимчасову роботу на короткий термін.

Не вважаються обґрунтованими підставами для звільнення наступні обставини:

а) членство у професійних спілках або участь у діяльності профспілок у позаробочий час, або, за згодою роботодавця, у робочий час;

б) прагнення отримати повноваження представника працівників, здійснення таких повноважень у конкретний момент або в минулому;

в) подання скарги або участь у провадженні, ініційованому проти роботодавця у зв'язку з обвинуваченням його у порушенні законодавства чи нормативних актів, або звернення до відповідних адміністративних органів;

г) расова чи етнічна приналежність, колір шкіри, гендерна ідентичність, сімейний стан, наявність сімейних обов'язків, вагітність, релігійні переконання, політичні погляди, національне або соціальне походження;

г) перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустці по догляду за дитиною;

д) тимчасова непрацездатність, викликана хворобою або травмою [182, с. 78-79].

Визначено, що порядок визначення компенсації або надання іншої допомоги у випадку звільнення без належних підстав визначається національними законами, нормативними актами, колективними угодами чи іншими засобами, що відповідають специфіці кожної країни.

Згідно з ч. 3 ст. 25 Додатку до ЄСХ(п) [76] окреслюються вимоги працівників у разі неплатоспроможності роботодавця: вимога виплати заробітної плати за встановлений термін, що має становити не менше трьох місяців за пільговою системою та восьми тижнів за системою гарантій, що передуює банкрутству чи звільненню; вимога оплати відпустки, нарахованої за роботу, виконану впродовж року, коли настало банкрутство чи звільнення; вимога грошових виплат у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі впродовж визначеного періоду, який має бути не меншим трьох місяців за пільговою системою та восьми тижнів за системою гарантій, що передуює банкрутству чи звільненню [66].

У деяких випадках, між державами-членами укладаються так звані «угоди солідарності» – специфічні колективні договори, що передбачають тимчасове скорочення тривалості робочого дня та розміру оплати праці для всіх працівників, щоб запобігти масовим звільненням. Окрім того, щоб не допустити звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією посади, роботодавець має право перевести працівника, за згодою, на іншу, менш оплачувану роботу, зберігаючи при цьому колишній рівень заробітної плати протягом строку, що дорівнює періоду попередження про звільнення. Після закінчення цього терміну праця працівника оплачується відповідно до фактично виконуваних обов'язків, однак він зберігає переважне право на повернення на рівноцінну посаду, що звільниться [182, с. 79].

1.3.2 Зарубіжний досвід упровадження європейських стандартів правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Відповідно до однієї з поширених теоретичних концепцій, сучасні системи банкрутства суб'єктів господарювання в країнах з ринковою економікою відображають певний баланс між інтересами кредитора та боржника. Залежно від пріоритету, що надається тим чи іншим інтересам, розрізняють так звані «проборжникові» та «прокредиторські» моделі банкрутства [174, с. 1-3].

Американська модель, орієнтована на фінансове оздоровлення неплатоспроможного боржника, належить до «проборжникової» системи банкрутства. У США комплексна реформа законодавства про банкрутство була здійснена наприкінці 70-х років XX ст., результатом якої стало прийняття нового Закону про банкрутство та неплатоспроможність (*Bankruptcy Act*) [1]. Цей закон має загальний характер, оскільки більш детальна регламентація відносин неплатоспроможності регулюється законодавством штатів. Дія зазначеного закону не поширюється на страхові компанії, банківські установи та залізничні корпорації. Суб'єктами банкрутства згідно з цим законом можуть бути фізичні особи, корпоративні утворення та господарські товариства. Характерною особливістю є те, що розгляд справ про банкрутство здійснюється спеціалізованими судами (*bankruptcy courts*), утвореними в кожному судовому окрузі.

Ініціювати процедуру банкрутства можуть як кредитори, так і безпосередньо боржник. Однак для кредиторів встановлено певні обмеження: 1) звертатися до суду з заявою про визнання боржника банкрутом мають право лише ті кредитори, чиї вимоги не забезпечені заставою; 2) загальна кількість кредиторів має становити не менше трьох; 3) мінімальна сума боргу, необхідна для ініціювання процедури, має становити 5 тисяч доларів США; 4) звертаючись до суду, кредитори повинні надати докази існування вимог до боржника та факту невиконання ним своїх зобов'язань. Зі свого боку, боржник, усвідомлюючи свою неспроможність виконати зобов'язання в повному обсязі, має право за власною ініціативою звернутися до суду із заявою про відкриття провадження у справі про неплатоспроможність [1].

Слід підкреслити, що у США спостерігається досить ліберальне ставлення до боржників, на відміну від ФРН, Великобританії, Іспанії, Фінляндії, де метою процедури банкрутства є повне повернення боржником грошових коштів кредиторам. У ФРН та Австрії кінцевою метою процедури банкрутства є погашення заборгованості шляхом обов'язкового виконання боржником плану погашення боргу. У цих країнах провадження у справі про банкрутство розпочинається за наявності боргу, що перевищує одну тисячу євро. Процедура банкрутства ініціюється у випадку, коли фізична особа не має можливості задовольнити вимоги кредитора протягом тривалого часу. Тимчасові фінансові труднощі, пов'язані із затримкою оплати від чотирьох до шести тижнів, не розглядаються законодавством як доказ неплатоспроможності [160].

Специфікою законодавства про банкрутство у Французькій Республіці є надання боржнику права вибору: (1) реалізувати своє майно для погашення боргових зобов'язань або (2) укласти угоду з кредиторами, відповідно до якої всі доходи, включно із заробітною платою, автоматично перераховуватимуться кредиторам. У такий спосіб, боржник отримує можливість зберегти, в першу чергу, нерухоме майно. Однак, згідно з чинним законодавством, кредитори мають право не погодитися із запропонованим варіантом та ініціювати примусовий продаж нерухомого майна боржника [160].

Відповідно до іншої теорії виокремлюється чотири різні моделі, які використовуються в усьому світі для вирішення проблем соціального захисту, які виникають через неплатоспроможність роботодавця.

Модель перша: підхід на користь співробітників. Саме Китай запровадив підхід до звільнення персоналу, який дуже орієнтований на працівників [41]. Китайська модель включає обов'язкове страхування на випадок безробіття, яке виходить далеко за рамки лише грошової компенсації, хоча й охоплює не всіх працівників. Витрати на страхування несуть як роботодавці, так і працівники. Система дозволяє (на додаток до отримання

пріоритету в справі про неплатоспроможність для покриття непогашених прав) працівникам, які отримують до 80 % загальнонаціональної мінімальної заробітної плати до двох років гарантій щодо отримання належним їм виплат. Система також спрямована на підвищення конкурентоспроможності та працевлаштування безробітних через навчання та направлення на роботу, щоб прискорити їх повернення до робочої сили.

Критики закликали до трансформації поточної китайської системи банкрутства. Система не завжди послідовна в своїх зусиллях максимізувати умиротворення та врегулювання вимог працівників [51]. Претензії комерційних кредиторів часто ігноруються через слабкість забезпечення дотримання договірних прав, а винагороди за реабілітацію працівника, які виплачуються, можуть відрізнятися між працівниками в одній компанії, створюючи подальшу нерівність. Таким чином, існує відсутність узгодженості в розгляді претензій у справі про банкрутство. Китай стрімко рухаючись до модернізації своїх законів, щоб прийняти нову ринково-орієнтовану економіку та забезпечити її функціонування, у т.ч. у сфері банкрутства, потребує нового проєкту закону про банкрутство, адже чинне законодавство про банкрутство часто не застосовувалося в повній мірі. В умовах високого рівня безробіття та нестабільного економічного середовища державні підприємства, зокрема, неохоче оголошують банкрутство, а працівники самі намагаються відкласти початок провадження у справі про банкрутство через втрату безпеки того, що колись вважалося роботою на все життя. Результатом цього є те, що працівники часто змушені працювати на іншому підприємстві в очікуванні непевного виконання права й обов'язків, які все ще належать від попереднього їхнього місця роботи.

Австрія прийняла галузеву програму навчання, яка фінансується страхуванням на випадок безробіття, що значно покращило перспективи працевлаштування [52].

Друга модель: Пріоритет банкрутства – підхід «без страхування». На іншому полюсі – мексиканська система, яка не має страхової схеми та різниці

між заборгованістю та вартістю реалізованих активів [15]. Однак мексиканська система надає першочергову перевагу в справі про банкрутство певним пільгам працівників, такі як виплати до трьох місяців заробітної плати замість вихідної допомоги. Мексиканське законодавство про банкрутство повсякчас зазнає нищівної критики, особливо через практику упередженого надання переваг працівникам. Такий підхід підриває основний принцип прав забезпечених кредиторів і збільшує ризик неплатоспроможності комерційних відносин. Крім того, насправді це нівелює захист прав працівників. Працівники неплатоспроможних підприємств часто не в змозі знайти достатні активи, щоб забезпечити оплату навіть першочергових потреб працівника, а у задоволенні претензій у зв'язку з банкрутством роботодавця повинні покладатися на слаборозвинену систему соціального забезпечення в умовах складного ринку праці. Ця проблема ускладнюється як власники і менеджери фінансово скрутних, але життєздатних компаній керують ними до межі без повернення, уникаючи сторонньої допомоги через страх бути підданим злочинцям санкції за шахрайство [46]. У цьому відношенні США також погано впоралися із захистом прав працівників у порівнянні з іншим світовим досвідом через їх «проборжницьку» позицію та перенесення певних прав працівників на третій пріоритет серед незабезпеченого класу кредиторів [44]. Однак у США ці пріоритети врівноважені розділами 1113 і 1114 Кодексу США про банкрутство, які викладають спеціальні приписи щодо колективних договорів і страхових виплат для пенсіонерів.

Третя модель: пріоритет банкрутства – підхід до гарантійного фонду.

Більшість розвинених країн використовують гібридну систему, яка дає працівникам заздалегідь визначені умови щодо певного пріоритету у випадку банкрутства, а також забезпечує страхування на випадок безробіття, визнаючи, що залишкових активів часто недостатньо для покриття заборгованості. Наприклад, данська система надає найвищий пріоритет серед незабезпечених кредиторів вимогам щодо заробітної плати та інших виплат працівникам (за адміністративними витратами) гарантійним фондом як

мережею безпеки, якщо активів виявиться недостатнім. Хоча це дає працівнику більшу безпеку щодо його прав на виплати та гранти, однак безперешкодний доступ до застави для забезпечених кредиторів, це все ще викликає занепокоєння. Чи справедливо позбавляти інших незабезпечених кредиторів (таких як комерційні кредитори, які, врешті-решт, володіють тими ж правами, що ґрунтуються на контракті, як і працівники) рівного доступу до залишкових активів? Передбачуваність результатів лежить в основі багатьох принципів комерційного права і має застосовуватися як до забезпечених, так і до незабезпечених кредиторів; процес визначення пріоритетів під час банкрутства може серйозно підірвати довіру кредитора/позикодавця до системи, якщо важко визначити, який відсоток залишкових активів хтось, ймовірно, отримає. Приклад такої системи, яка затьмарює передбачуваність шляхом збереження складного пріоритету структур, є Австралія, яка розмежовує не менше чотирнадцяти вимог, які мають пріоритет над звичайними кредиторами в класі незабезпечених кредиторів.

Модель четверта: відсутність пріоритету – підхід із гарантійним фондом. Однією з найбільш передбачуваних систем для кредиторів є ФРН. Німецька модель розглядає всіх незабезпечених кредиторів, включаючи працівників, однаково і відповідно надає всім їм рівний доступ до решти доступних активів неплатоспроможного підприємства. Виплати працівникам, які не були задоволені через банкрутство, виплачуються за рахунок національних коштів фонду неплатоспроможності. Єдиним винятком із цієї єдиної пріоритетної структури є розроблення плану соціального забезпечення для тих, хто стикається з серйозними труднощами через неплатоспроможність роботодавця. Співробітникам, які перебувають у програмі соціального забезпечення, надається першочергова перевага при неплатоспроможності, хоча й з обмеженням до однієї третини всіх активів, що забезпечує більшу ясність і, як наслідок, вищу довіру кредитора до процесу [20, с. 6-8].

Цікаве дослідження було проведене С. Приходько, яка встановила, що *німецький законодавець* урегулював питання захисту працівників при переході

підприємства до іншого власника в Цивільному уложенні 1896 р. (далі – BGB), доповнивши його главу 8 «Трудовий договір» окремим параграфом §613a «Перехід підприємства, організації або частини підприємства до нового власника». Із BGB (ч. 1 §613a), як і з Директиви 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7] (підабз. 1 абз. 1 ст. 3), впливає принцип автоматичного переходу до нового власника підприємства всіх прав та обов'язків, які впливають із існуючих трудових відносин до переходу підприємства між попереднім роботодавцем та працівниками. Однак у BGB (ч. 2 §613a) встановлено солідарну відповідальність попереднього роботодавця та нового власника за зобов'язаннями, що виникли до переходу підприємства. Вони підлягають виконанню протягом одного року після переходу. Водночас конкретизована відповідальність попереднього роботодавця при виконанні зобов'язань до спливу зазначеного строку [129, с. 110].

Крім того, із BGB (ч. 2 §613a), як і з Директиви 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7], впливає принцип незмінності змісту трудових відносин після переходу підприємства між новим роботодавцем та працівниками. Змінювати колективний договір або угоду між роботодавцем та радою підприємства, в яких урегульовані права й обов'язки працівників із попереднім роботодавцем, не на користь працівників до спливу одного року після переходу підприємства, також заборонено. Слід зазначити, що рада підприємства є представницьким органом працівників, що впливає із приписів статей 111 та 112 Закону про правовий режим підприємства, в яких описана сфера їх завдань, що включає також і випадки його переходу.

Разом із цим BGB (ч. 1 §613a) передбачає випадки щодо зміни прав працівників до спливу річного строку. Ними є: втрата чинності колективного договору або угоди між роботодавцем і радою підприємства та відсутність взаємних зобов'язань щодо дотримання колективного договору при застосуванні іншого колективного договору, про який домовилися новий власник та працівники. З урахуванням рішень Європейського Суду в BGB (ч. 1 §613a) на відміну від Директиви 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7] закріплено за

працівником право заперечувати перехід своїх трудових відносин до іншого власника підприємства, який стає для нього новим роботодавцем. При цьому зазначено дві вимоги: його письмова форма та місячний термін, протягом якого воно висловлюється. Цей строк обчислюється з моменту надходження інформації про перехід підприємства. Крім того, працівник може заперечити як попередньому роботодавцю, так і новому власнику. Разом із цим BGB (ч. 4 §613a), як і Директива 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7], заборонив звільняти працівників обґрунтовуючи це лише переходом підприємства. Водночас передбачена можливість їх звільнення за іншими підставами, які BGB конкретизує, а Директива (підабз. 1 абз. 1 ст. 4) перелічує економічні, технічні й організаційні підстави.

BGB (ч. 5 §613a), як і Директива 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7], зобов'язує попереднього роботодавця та нового власника повідомляти про перехід підприємства працівникам, яких він стосується. Однак строк направлення цієї інформації не конкретизований, а зазначено лише, що вона надсилається до переходу підприємства BGB (ч. 5 §613a) містить тотожні Директивою 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7] (підабз. 1 абз. 1 ст. 7) складові цієї інформації.

Законодавство Австрії у сфері захисту прав працівників при переході підприємства до іншого власника складається із Закону про трудовий договір та приведення у відповідність 1993 р. (далі – AVRAG) та Конституційного закону про працю 1974 р. (далі – ArbVG), які зазнали змін при впровадженні Директиви. Так, AVRAG містить окремий припис – §3 ст. 1 «Перехід підприємства, організації або частини підприємства до іншого власника», в якій австрійський законодавець, як і в німецькому BGB, згідно з Директивою закріпив принцип автоматичного переходу трудових відносин до набувача. Питання відповідальності врегульовує AVRAG в окремій статті §6, до якого були внесені зміни законом № 100/2002, зокрема передбачено відповідальність відчужувача за зобов'язаннями протягом п'яти років після переходу підприємства.

Із AVRAG (абз. 3 §3) випливає принцип незмінності форми продовження трудових відносин із працівниками після переходу підприємства. Однак не виключається розірвання трудових відносин працівником, що можливо за умови, якщо, на його/її думку, після переходу в зв'язку з новим колективним договором або новою угодою між роботодавцем і радою підприємства його трудові відносини суттєво погіршуються. Згідно з AVRAG (абз. 6 §3) такий працівник може звернутися до суду щодо встановлення «суттєвих» змін трудових відносин. При встановленні цього звільнення воно прирівнюється до звільнення з ініціативи нового роботодавця. Разом із цим AVRAG, як і Директива 2001/23/ЄС від 12.03.2001, забороняє звільнення працівників у зв'язку із переходом підприємства.

Крім того, AVRAG (§4) передбачив правові наслідки колективного договору при переході підприємства, відтворивши аналогічне з Директивою 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [7] положення про збереження набувачем погоджених у колективному договорі трудових відносини до припинення чи закінчення його строку або до впровадження іншого колективного договору в однаковому обсязі, як це було передбачено в колективному договорі з відчужувачем. AVRAG, як і Директива, заборонив обмежувати трудові відносини не на користь працівника протягом року після переходу підприємства. Якщо набувач не пов'язаний із колективним договором, то він має дотримуватися чинного на момент переходу колективного договору. Крім того, новим роботодавцем до спливу одного року після переходу не можуть на шкоду працівників змінюватися й угоди, навіть шляхом укладення трудових договорів із новим змістом

Обов'язок надання інформації та проведення консультацій відповідно до ArbVG (ч. 2а §108, якою доповнено закон) покладено на власника підприємства, зокрема останній інформує раду підприємства та проводить із нею консультації, зокрема й при переході підприємства. Однак, як і німецький законодавець, австрійський не конкретизує строк направлення такої інформації, а лише зазначає, що вона має бути надіслана до переходу

підприємства. ArbVG (абз. 1 §91) зобов'язав роботодавця направляти раді підприємства інформацію про всі питання, які обґрунтовуються економічними та соціальними інтересами, охороною здоров'я. ArbVG (абз. 1 §92) також зобов'язав роботодавця щоквартально, а на вимогу ради підприємства щомісяця проводити спільні консультації з поточних питань, загальних принципів керівництва виробництвом з огляду на соціальні, кадрові, економічні та технічні аспекти, а також щодо зміни умов праці й інших важливих питань.

Водночас AVRAG (§3) зобов'язує набувача негайно повідомляти працівників про кожну підставу переходу підприємства до іншого власника, яка спричиняє зміну умов праці, однак строк також не уточнюється. Крім того, в окремій статті AVRAG (§3а «Обов'язок щодо інформування») зобов'язав відчужувача та набувача підприємства за відсутності належного представництва працівників направляти працівникам (на яких поширюється перехід підприємства) інформацію, зміст якої повністю тотожний змісту інформації, передбаченої Директивою. Разом із цим конкретизовано, що вона повинна бути в письмовій формі, а також передбачена можливість її розміщення в легко доступному для працівників місці на підприємстві.

Для впровадження Директиви [7] *польський законодавець* вніс зміни та доповнення до Кодексу праці 1974 р. (далі – КП) та Закону «Про професійні спілки» 1991 р. (далі – Закон). Так, із КП (§1 ст. 23-1), як і з Директиви, випливає автоматичний перехід трудових відносин від попереднього до нового роботодавця. КП (§1 ст. 241-8) відтворив положення Директиви, передбачивши незмінність трудових відносин та, поширивши, зокрема, на працівників дію приписів колективного договору, яким вони були охоплені до переходу. Цей період становить один рік із дня переходу підприємства до нового роботодавця. Однак це не забороняє роботодавцю запропонувати цим працівникам вигідніші умови ніж ті, які випливають із чинного договору.

Польський законодавець (§2 ст. 23-1), як і німецький та австрійський, установив солідарну відповідальність попереднього та нового роботодавця за

зобов'язаннями, які впливають із трудових відносин, що виникли до переходу підприємства.

На відміну від Директиви [7] в КП (§4 ст. 23-1), урахувавши рішення ЄС, при переході підприємства працівнику надано право припинити трудовий договір без попередження і 7-денний строк повідомленням. Однак встановлено обмеження 2-місячним строком, протягом якого працівник управі реалізувати це право. Строк починає обчислюватися з моменту переходу підприємства до іншого роботодавця. У цьому випадку звільнення спричиняє для працівника наслідки, які настають при звільненні з ініціативи роботодавця за попередженням. КП (§6 ст. 23-1), як і Директива, також заборонив звільняти роботодавцям працівників на підставі переходу підприємства до іншого власника.

КП (§3 ст. 23-1) відтворив положення Директиви, зобов'язавши відчужувача та набувача при переході підприємства письмово направити профспілковій організації, яка діє в них, а в разі її відсутності – працівникам інформацію, яку передбачено Директивою. Однак КП конкретизував, що слід розуміти під заходами щодо умов зайнятості працівників, до яких відніс умови праці, оплату праці та перекваліфікацію. На відміну від Директиви і КП, і Закон (ч. 2 ст. 26-1) встановлюють конкретний період, протягом якого попередній та новий роботодавці мають надіслати цю інформацію. Так, вони зобов'язані її направити як мінімум за 30 днів до запланованого терміну переходу підприємства. Разом із цим як Директива, так і Закон (ч. 3 ст. 26-1) зобов'язують попереднього та нового роботодавців при плануванні заходів щодо умов зайнятості працівників провести консультацію із організаціями профспілок із цього приводу, при цьому залишаючи без права працівників на таку консультацію, за відсутності на підприємстві їх представництва. Метою такої консультації є досягнення угоди щодо цих заходів. Закон (ч. 4 ст. 26-1) уточнив період її проведення, зокрема вона має бути проведена в термін не довший ніж 30 днів від дня надання інформації про неї. А при досягненні угоди в цей термін роботодавець управі самостійно вжити заходів щодо умов праці

працівників, однак у цьому разі мають бути враховані думки профспілок на момент консультації [129, с. 110-113].

Аналізуючи законодавство Польщі у сфері захисту претензій працівників при неплатоспроможності роботодавця [128, с. 124-127], слід зазначити, що ці аспекти регламентує Закон про захист претензій працівників при неплатоспроможності роботодавця від 29.12.1993 (далі – *OchRoszczPrU*), метою якого є встановлення засад та сфери захисту претензій працівників при неможливості їх задоволення роботодавцем у зв'язку із його перебуванням у стані неплатоспроможності. Прийняття *OchRoszczPrU* було важливим кроком у наближенні польського законодавства до права ЄС.

Директива 80/987/ЄЕС [8] (ст. 1) (наразі втратила чинність) застосовується до претензій працівників, які виникають із трудових відносин або трудових договорів. Ці претензії стосуються роботодавця, який є неплатоспроможним в аспекті Директиви 80/987/ЄЕС [8]. *OchRoszczPrU* (ст. 3), як і Директива 80/987/ЄЕС [8] (ст. 2), містить визначення майже тотожних ситуацій, за наявності яких роботодавець перебуває в такому стані. Однак зі стандартами ЄС не узгоджується польська дефініція «роботодавця», яка обмежена суб'єктами, що здійснюють господарську діяльність (ст. 2 *OchRoszczPrU*). Директива 80/987/ЄЕС [8] не містить цієї дефініції, а відсилає для визначення «роботодавця» до національного права, у даному випадку – польського. Однак в *OchRoszczPrU* дефініція роботодавця є вужчою, ніж в Директиві 80/987/ЄЕС [8] і навіть у Кодексі Польщі про працю (ст. 3), згідно з яким організаційна одиниця, яка не є юридичною особою, а також фізична особа, якщо вона наймає працівників. Слід зазначити, що Директива 80/987/ЄЕС [8] дозволяє обмежити її застосування, однак пов'язує це із предметом діяльності роботодавця. Директива 80/987/ЄЕС [80] (абз. 3 ст. 1) зі сфери застосування надає можливість виключити лише претензії працівників, які мають особливий характер праці, за наявності інших форм гарантій за умови рівноцінного передбаченого Директивою 80/987/ЄЕС [8] захисту. Жодного із цих випадків *OchRoszczPrU* не містить. Отже, польський законодавець

фактично позбавляє захисту працівників, роботодавці яких не здійснюють господарської діяльності.

Позитивним аспектом OchrSzcPrU є охоплення захистом працівників безвідносно до умов їх праці, оскільки така диференціація суперечила б Директиві 80/987/ЄЕС [8] (абз. 2 ст. 25), яка забороняє виключення зі сфери її дії працівників в аспекті директив 97/81/ЄС [11], 1999/70/ЄЕС [6] та 91/383/ЄЕС [9]. Польський закон також поширюється на працівників, які зайняті на керівних посадах. OchrSzcPrU (ст. 52) поширив гарантії задоволення претензій при неплатоспроможності роботодавця також на колишніх працівників, членів родини померлого працівника та осіб, які виконують роботу на іншій підставі, ніж трудові відносини, якщо вони підлягають обов'язковому соціальному страхуванню.

Директива 80/987/ЄЕС [8] (*наразі втратила чинність*) (абз. 1 ст. 1, абз. 1 ст. 30) стосується претензій працівників, які виникають із трудових договорів або трудових відносин, до роботодавця, який є неплатоспроможним. Отже, з першого погляду коло претензій – надзвичайно широке, є лише два застереження – обумовлений їх виникненням трудовим договором або трудовими відносинами та перебування у неплатоспроможному стані роботодавця, в якому він не може виконати їх. З іншого погляду – Директива 80/987/ЄЕС [8] конкретизує, що ці претензії працівників стосуються винагороди за працю (абз. 2 ст. 3) та компенсації при припиненні з ними трудових відносин за умови, якщо вона встановлена державою-членом (абз. 1 ст. 3), але їх переліку Директива 80/987/ЄЕС не містить. Так, С. Приходько висловлює позицію, що претензії працівників відповідно до Директиви 80/987/ЄЕС [8] потребують розгляду в двох аспектах: широкому, що охоплює всі можливі претензії, включаючи й претензії щодо винагороди за працю та компенсації при їхньому звільненні, та у вузькому, що поширюється лише на претензії працівників щодо винагороди та компенсацію при їхньому звільненні за перелічених умов [128, с. 125].

На відміну від Директиви 80/987/ЄЕС [8] сфера претензій працівників, які підлягають задоволенню згідно з OchRoszczPrU (ст. 6), є більш конкретизованою, оскільки містить їх перелік та охоплює як винагороду за працю, так і інші виплати, що належать працівникам на підставі обов'язкових приписів трудового права. Ними є: винагорода за час простою не з вини працівника, за час його непрацездатності (зокрема хвороби, відсторонення від роботи внаслідок інфекційної хвороби, нещасного випадку по дорозі на роботу або з роботи; за час іншої виправданої відсутності; компенсаційні виплати на підставі положень про виплати у зв'язку із нещасним випадком на виробництві та професійними хворобами; фінансова допомога у зв'язку із хворобою із коштів на винагороду; винагорода за час відпустки).

Згідно з Директивою 80/987/ЄЕС [8] (*наразі втратила чинність*) (абз. 2 ст. 3) ці виплати залежать від моменту, визначення якого належить до повноважень держав-членів. Законодавець Польщі визначив таким моментом день настання неплатоспроможності роботодавця. Однак, окрім окреслення цього моменту, при вирішенні державою-членом питання щодо обмеження періоду виплат гарантійної інституції (абз. 1 ст. 4 Директиви 80/987/ЄЕС [8]) необхідною умовою є встановлення тривалості цього періоду. При використанні цього права слід дотримуватися умов, передбачених Директивою 80/987/ЄЕС [8] (ст. 4). Так, період задоволення претензій працівників не може бути коротшим трьох останніх місяців до дня настання неплатоспроможності роботодавця. Водночас можливі різні варіанти обмеження державами-членами цього періоду. Законодавець Польщі (ст. 6 OchRoszczPrU), зазначаючи про задоволення перелічених вище претензій із коштів гарантійної інституції, передбачив такі варіанти. Першим є дотримання 3-місячного періоду виплат, який передує дню настання неплатоспроможності роботодавця, а другий, який також відповідає Директиві 80/987/ЄЕС [8] (підабз. 1 абз. 2 ст. 4) – 3-місячний період до припинення трудових відносин, якщо воно відбулося в 6-місячний період, що передує дню настання неплатоспроможності роботодавця.

Окрім задоволення перелічених видів виплат за рахунок коштів гарантійної інституції, відповідно до OchRoszczPrU (ст. 6) підлягає виплаті допомога при припиненні трудових відносин із причин, які стосуються роботодавця. Вона виплачується за таких умов: звільнення працівників відбувається в 6-місячний період, який передує дню настання неплатоспроможності роботодавця, та у 4-місячний період, що настає після дня неплатоспроможності роботодавця.

Крім того, законодавець ЄС (ст. 4 Директиви 80/987/ЄЕС [8]) передбачив можливість обмеження розміру заборгованих працівникам сум, які повинна виплатити гарантійна інституція. Польща скористалася цим правом (абз. 2 ст. 6а OchRoszczPrU), визначивши, що сукупний розмір виплат (окрім вихідної допомоги при звільненні) за 1 місяць не може перевищувати середньомісячної винагороди за попередній квартал, що встановлює керівник головного статистичного управління. Ця інформація зазначається в урядовому віснику Республіки Польща «*Monitor Polski*». Розмір вихідної допомоги при звільненні працівників із причин, які залежать від роботодавця, не може перевищувати розміру середньої місячної винагороди, яка встановлюється зазначеним способом, або її кратності, коли вимір розміру виплат становить кратність винагороди, що є основою для її визначення.

Усі перелічені виплати також підлягають задоволенню, коли право на їхнє отримання настає в день настання неплатоспроможності роботодавця та припинення трудових відносин.

Законодавець ЄС (статті 3–5 Директиви 80/987/ЄЕС [8]) вимагає від держав-членів для задоволення невиконаних неплатоспроможним роботодавцем претензій працівників створити гарантійні інституції, які беруть на себе цей обов'язок. Отже, держави-члени зобов'язуються вжити заходів із метою забезпечення такою інституцією виплати коштів, які заборгували працівникам їх неплатоспроможні роботодавці, за період, що передує встановленому державою-членом моменту та/або після нього. Зобов'язуючи щодо цього, Директива 80/987/ЄЕС [8] надає свободу при визначенні деталей

організації, фінансування та методів діяльності гарантійної інституції. У Польщі єдиною інституцією є Фонд гарантій виплат працівникам, створений згідно з OchRoszczPrU (ст. 12), який має 16 місцевих відділень та є державним цільовим фондом зі статусом юридичної особи, розпорядником якої є відповідний міністр із питань праці. Доходи Фонду (ст. 13) становлять обов'язкові (розмір визначається законом про державний бюджет) та добровільні внески роботодавців; відсотки з розміщених надлишкових коштів Фонду; відсотки від повернутих виплат за претензіями працівників; кошти, отримані за заповітами та договорами дарування; бюджетні дотації Фонд (ст. 13а) за згодою Міністра з питань фінансів вправі брати кредити та позики для задоволення претензій працівників.

Виплачені працівникам суми Фонд гарантійних виплат працівникам (ст. 10 OchRoszczPrU) управі вимагати в порядку, встановленому законодавством про заборгованість винагороди за працю. Фонд також може визначити умови повернення цих сум, а також не наполягати на цьому при неможливості їх повернення та при витратах, які значно перевищують розмір задоволених претензій працівників.

Майно Фонду гарантійних виплат працівникам є незалежним від майна роботодавців, які беруть участь у його фінансуванні. Претензії працівників задовольняються незалежно від того, чи роботодавець виконав свій обов'язок щодо сплати внесків. Такі засади функціонування фонду відповідають засадам, що передбачені Директивою 80/987/ЄЕС [8] (ст. 5).

У Польщі порядок задоволення претензій працівників Фондом гарантійних виплат працівникам регулюється OchRoszczPrU (статті 7–8). Так, протягом 1 місяця з дня настання неплатоспроможності роботодавця він, ліквідаційний уповноважений або інша особа, яка вповноважена розпоряджатися майном, складає зведений перелік незадоволених претензій працівників. У ньому зазначаються особи, які мають право на виплати із коштів Фонду гарантійних виплат працівникам, їх вид та розмір. Цей перелік охоплює виплати за період, який передує дню настання неплатоспроможності

роботодавця. При задоволенні виплат за період, який настає після дня настання такого стану, переліченими особами після звільнення працівників невідкладно складається додатковий перелік, де вказуються такі особи, характер та розмір виплат. Зазначені переліки подаються до місцевого бюро Фонду гарантійних виплат працівникам. Після їхньої перевірки відповідні кошти невідкладно переказуються особі, яка склала означені переліки для виплати особам, що мають на них право.

Окрім того, належні працівнику можуть бути виплачені й за його заявою до місцевого Фонду гарантійних виплат працівникам після відповідної перевірки. Із такою заявою особа може звернутися протягом двох тижнів після вчення строків, передбачених для подання переліків означеними особами.

При відмові в частковому задоволенні або задоволенні в повному обсязі грошових претензій керівником місцевого бюро Фонду гарантійних виплат працівникам працівникам невідкладно надсилаються письмові повідомлення, що мають містити обґрунтування. Спори з цього приводу вирішує суд, який розглядає справи в сфері трудового права.

Отже, польський законодавець виконав покладений на його державу правовими нормами ЄС обов'язок створення інституції, яка є відповідальною за задоволення претензій працівників при неплатоспроможності їх роботодавця, запровадивши механізм, що слугує захисту цих працівників. Відповідно до ст. 5 Директиви 80/987/ЄЕС держави-члени можуть приймати сприятливіші для працівників положення, що й зробив польський законодавець за винятком визначення дефініції «роботодавець» [128, с. 124-127].

Питання, пов'язані із масовими звільненнями у Польщі регулюють закони від 28.12.1989 «Про окремі положення припинення трудових відносин з працівниками з причин, які стосуються підприємств, та про зміну деяких законів» та від 13.03.2003 «Про окремі положення щодо припинення з працівниками трудових відносин з причин, які не стосуються працівників». До внесення змін та прийняття нового закону польського законодавця спонукала

необхідність адаптації законодавства до законодавства ЄС. Закон «Про окремі положення щодо припинення з працівниками трудових відносин з причин, які не стосуються працівників» (далі – Закон) є відтворенням положень Директиви у польському законодавстві. Із запропонованих Директивою [8] (абз. 1 ст. 1) варіантів визначення масових звільнень (до речі, у польському Законі вжито термін «групові звільнення») польським законодавцем обрано перший, згідно з яким груповими звільненнями (ст. 1.1 Закону) є припинення роботодавцем, у якого працює щонайменше 20 працівників, трудових відносин, з причин, що не стосуються працівників, а також за згодою сторін, якщо в період, що не перевищує 30 днів, звільнення охоплює щонайменше: 10 працівників у роботодавця, в якого працює менш ніж 100, або 10 % – у роботодавця, в якого працює щонайменше 100 та менш ніж 300, та 30 – у роботодавця, в якого працює 300 та більше працівників.

Порівнюючи цю дефініцію із дефініцією законодавця ЄС, слід зазначити, що в Законі термін «підприємство», який вжитий Директивою, замінено на «роботодавця». Зазначене є слушним, оскільки при використанні в одній дефініції термінів «роботодавець» та «підприємство» виникають спірні питання щодо їх тлумачення.

На відміну від Директиви, згідно з якою лише роботодавець ініціює процес звільнення, Закон розширив коло його суб'єктів, передбачивши можливість припинення трудових відносин за домовленістю між сторонами – роботодавцем та працівником. Водночас Закон (ст. 2.2), як і Директива [8] (ч. 1 ст. 1), прирівняв до групових звільнень звільнення за ініціативи роботодавця та за домовленістю сторін, якщо це стосується щонайменше 5 працівників.

Ідентичну процедуру групових звільнень, зазначену в Директиві, передбачено Законом, який характеризується більшою деталізованістю положень. Вона складається, зокрема, із консультації роботодавця з представниками працівників, повідомлення їм та відповідному органу влади про масові звільнення з одночасним направленим копій цих повідомлень про проведення масових звільнень.

Так, Закон (ст. 2.1) покладає на роботодавця низку обов'язків при намірі групових звільнень. Першим є проведення консультації з профспілковими організаціями для досягнення угоди. Директивою встановлено, що ці консультації проводяться з представниками працівників, коло яких не уточнюється. Однак Директива [8] відсилає до визначення в законодавстві держави-члена. Закон (ст. 3.7) закріпив виокремлення як представників працівників профспілкові організації, передбачивши використання їх повноважень іншими представниками працівників тільки за їх відсутності при обранні їх у спосіб, прийнятий у роботодавця.

Закон конкретизує положення Директиви [8] щодо укладення угоди, встановивши, зокрема, термін, в який роботодавець та профспілкова організація її укладають, та її зміст (ст. 3.1). Так, цей термін не може перевищувати 20 днів, що відлічується з дня повідомлення про масові звільнення. А в угоді обумовлюються (ст. 3.2) положення щодо процедури з питань, які стосуються працівників, що підлягають груповому звільненню, а обов'язки роботодавця щодо вирішення інших питань, пов'язаних із цими звільненнями. Крім того, Законом передбачено заходи, які слід вжити роботодавцю при недосягненні цієї угоди (статті 3.3, 3.4). Так, у цьому випадку він обговорює її зміст із репрезентативними профспілковими організаціями, а при недосягненні угоди й цих умов він установлює в регламенті положення щодо процедури із зазначених питань, ураховуючи за можливості пропозиції, подані профспілковими організаціями.

Закон (ч. 2 ст. 2) відтворив положення Директиви [8] (абз. 2 ст. 2) щодо мети проведення консультацій, розширивши її. Так, консультація стосується не тільки альтернативних можливостей щодо запобігання, зменшення масштабів групових звільнень, питань пов'язаних із перекваліфікацією чи професійного навчання, а й іншої зайнятості для них, але строк для проведення таких консультацій не зазначено. Закріпивши другий обов'язок роботодавця щодо письмового повідомлення представникам працівників про масові звільнення, Закон (ст. 2.3) доповнив передбачені Директивою [8] (ч. 3 ст. 2)

його складові. Ними є причини запланованих групових звільнень; кількість працюючих працівників та категорії професій; категорії професій працівників, які підлягають груповому звільненню; період, протягом якого звільнення відбудеться; критерії для вибору працівників та порядок його проведення; пропозиції щодо вирішення питань працівників, пов'язаних із груповими звільненнями, зокрема щодо грошових виплат та встановлення їх розміру. Закон (ст. 2.6), як і Директива [8], зобов'язав роботодавця передати повітовому органу влади копію цього повідомлення, за винятком останньої складової. На відміну від Директиви, Закон (ст. 2.5) передбачив, окрім повідомлення представникам працівників, надання й іншої інформації, яка вплине на процес узгодження або зміст угоди.

Роботодавець згідно із Законом (ст. 4.1) та Директивою [8] (ст. 3) при досягненні або недосягненні угоди мусить направити інформацію про прийняте рішення повітовому органу влади, а її копії – представникам працівників, уповноваженим подати зауваження цьому органу. Однак, скориставшись наданим Директивою правом вибору, законодавець тільки на письмову вимогу цього органу (ст. 4.4) поклав його на роботодавця, який планує масові звільнення внаслідок припинення діяльності підприємства на підставі рішення суду. Закон закріплює коло ідентичних з Директивою складових повідомлення (причини масових звільнень; кількість та категорії працівників, які підлягають звільненню та працюють; період, протягом якого відбудуться звільнення; проведену консультацію).

Згідно з Директивою [8] (ст. 4) масові звільнення можуть проводитися після спливу 30 днів (початкового терміну), який відлічується з моменту повідомлення про них відповідного органу державної влади. Законом (ст. 6) не передбачено можливість звільнення раніше зазначеного терміну, окрім звільнень роботодавцем, діяльність якого припиняється на підставі рішення суду. Закон, використовуючи надане Директивою [8] (абз. 1 ст. 4) право, не уповноважив повітовий орган влади його скорочувати або продовжувати. На відміну від Директиви, яка окреслює певну компетенцію відповідного органу

влади щодо його дій, які передують звільненню, Закон не наділив його жодними повноваженнями в цій сфері. Закон також не відтворив положень щодо можливості залучення працівниками експертів.

На відміну від Директиви [8], Законом (ст. 8.1) закріплено право працівників на допомогу в зв'язку зі звільненням, розмір якої залежить від стажу роботи працівника в певного роботодавця. Так, коли стаж роботи становить менш ніж 2 роки, працівник має право на допомогу в розмірі одномісячної винагороди, від 2 до 8 років – у розмірі двомісячної винагороди, понад 8 років – у розмірі тримісячної винагороди.

Щодо сфери застосування Директиви [8] (абз. 2 ст. 1), то вона містить вичерпний перелік випадків, на які вона не поширюється: масові звільнення до закінчення трудового договору, укладеного на визначений час або для виконання визначеної роботи; звільнення працівників публічних установ або установ публічного права (або рівноцінних установ у державах-членах, в яких такого визначення немає), а також – екіпажів морських суден. Закон звузив їх до працівників, які обрані в порядку «*minowania*» (особливий характер роботи) та тимчасових працівників.

Підсумовуючи, слід зазначити, що польське законодавство, врегулювавши питання, пов'язані з масовими звільненнями, майже повністю відтворило положення Директиви, використавши право вибору запропонованих нею варіантів, конкретизувавши та доповнивши їх на користь працівників. Однак деякі спірні питання залишаються поза сферою вирішення польським законодавцем [125, с. 104-106].

Зазначимо, що в європейському трудовому праві не використовується уніфікований термін «масові звільнення». В англійській мові вживається «*collective redundancies*», німецькій – «*massscnentlassungen*», французькій – «*licenciements collectifs*», польській – «*zwolnienia grupowe*» та в ін. При перекладі цієї категорії на українську мову він має різні значення: «колективні звільнення», «масові звільнення», «колективні звільнення» та «групові звільнення».

Проблематику масових звільнень на європейському рівні вперше було врегульовано Директивою Ради 75/129/ЄЕС від 17.02.1975 щодо наближення приписів законів держав-членів про масові звільнення (далі – Директива 75/129/ЄЕС) [14]. Її прийняття було передбачено Програмою соціальних дій від 24.01.1974, присвяченої насамперед триваючому в 70-х роках процесу реструктуризації багатьох секторів промисловості та необхідності його правового врегулювання на рівні спільноти. Через сім років з моменту її прийняття Директива 75/129/ЄЕС [14] зазнала змін, які були внесені Директивою Ради 92/56/ЄС від 24.06.1992 про зміну Директиви 75/129/ЄЕС [14] щодо наближення приписів законів держав-членів про масові звільнення (далі – Директива 92/56/ЄС [10]). Ще через шість років Директива 75/129/ЄЕС [14] була на підставі ясності та прозорості кодифікована Директивою Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 щодо наближення приписів законів держав-членів про масові звільнень [13], яка є чинною й нині.

Перераховані директиви були прийняті на підставі ст. 100 Договору про заснування ЄЕС (ст. 96 після внесення в 1992 р. змін). Згідно з нею Рада за пропозицією Комісії та після висновків Європейського парламенту і Соціально-економічної комісії приймає односторонні директиви щодо наближення законодавчих, регламентарних та адміністративних положень держав-членів, що здійснюють вплив на створення і функціонування загального ринку. Зазначена підстава набула відтворення в преамбулі всіх зазначених директив.

Директива 75/129/ЄЕС [14] ініціювала інституцію соціального діалогу, передбачила процедуру проведення масових звільнень працівників, урегулювала дефініцію масових звільнень працівників. У Директиві 92/56/ЄС [10], якою вносилися суттєві зміни до Директиви 75/129/ЄЕС [14], були вміщені положення Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 щодо поліпшення умов життя та праці працівників Співтовариства внаслідок функціонування внутрішнього ринку, які неминуче повинні привести до розроблення певних сфер трудового права як процедури

масових звільнень чи банкрутства. Інформація, консультація та участь працівників повинні в подальшому розвиватися в зручний спосіб, ураховуючи існуючі традиції в різних державах-членах, та своєчасно передбачатися насамперед при масових звільненнях.

Окрім того, зокрема було розширено поняття масових звільнень, перелік складових, які містить інформація, яку роботодавець повинен направити представникам працівників та відповідному органу влади; поширено дію Директиви 75/129/ЄЕС [14] на масові звільнення при припиненні діяльності підприємства на підставі рішення суду; конкретизовано зміст проведення консультацій; зобов'язано держави-членів вжити заходів для створення представникам працівників можливостей використовувати адміністративний та/або судовий процеси для впровадження передбачених нею зобов'язань; конкретизовано період, протягом якого роботодавець при плануванні масових звільнень повинен проводити консультації з представниками працівників; державам-членам надавалася можливість передбачити залучення представниками працівників із огляду на складність професійних тем, предмета інформації та консультації експерта.

Прийнята Директива 98/59/ЄС [13] перенесла в повному обсязі майже всі положення Директиви 75/129/ЄЕС [14] із змінами, внесеними до неї Директивою 92/56/ЄЕС [10]. Аналізуючи положення преамбули Директиви 98/59/ЄС [13] та її попередниці, можна виокремити декілька цілей її прийняття. Серед них, перераховуючи в порядку черговості викладення, – необхідність гармонійного економічного й соціального розвитку в Співтоваристві (економічна мета) та підвищення захисту працівників при масових звільненнях (соціальна мета). Водночас зазначається про наявність у державах-членах відмінностей між положеннями щодо умов і процедур масових звільнень та заходів, які можуть пом'якшити їх наслідки для працівників, що можуть безпосередньо вплинути на функціонування спільного ринку.

Цілі, завдяки яким були прийняті директиви у сфері масових звільнень, окреслюються майже в кожному рішенні Суду ЄС. Так, у рішенні від 08.06.1982 (randnr.2) [37] називається наближення деяких приписів законів і адміністративних приписів держав-членів, які безпосередньо впливають на формування та функціонування спільного ринку. У рішенні від 28.03.1985 (randnr.2) [35] нею є важливість підвищення захисту працівників при масових звільненнях. Декілька цілей окреслено в рішенні від 08.06.1994 (randnr. 16) [38], а саме – бажання законодавця Співтовариств забезпечити не тільки гармонізацію приписів законів щодо масових звільнень, вирівняти права працівників у різних державах-членах, а й права підприємств, які пов'язані обтяженнями. Водночас у ньому (randnr. 25) підкреслюється саме часткова гармонізація положень про захист працівників при масових звільненнях.

Слід підкреслити, що єдиної думки в дискусії з приводу пріоритетності однієї з перерахованих цілей немає. У літературі європейського трудового права висловлюють різні точки зору. Згідно з однією, соціальній меті надається перевага, а економічній меті – другорядна роль. За іншою точкою зору – навпаки [54].

Проте, як свідчить ряд рішень Суду ЄС, метою є захист працівників при їх масових звільненнях. На її підтвердження можна, зокрема, навести рішення Суду ЄС від 17.12.1998 (randnr. 19) [28], в якому соціальну мету названо як основну. Для її досягнення необхідно викласти вузько винятки щодо обов'язку роботодавця при намірі масових звільнень унаслідок припинення діяльності підприємства на підставі рішення суду повідомити відповідний орган влади про заплановані масові звільнення тільки на його вимогу та не дотримуватися передбачених строків при їх проведенні, якщо таке рішення прийняла держава-член. Таким чином, Суд ЄС не поширив ці винятки на масові звільнення, які оголошені в той самий день, коли роботодавець клопоче про початок процедури банкрутства та припиняє діяльність підприємства, а відповідним судом призначено строк і прийнято рішення про початок процедури банкрутства, деякі наслідки якої діяли на цей момент.

Положення Директиви 98/59/ЄС [13] застосовується до працівників, які з причин, що не пов'язані з їх особою, підлягають масовому звільненню роботодавцем із підприємства. При їх реалізації постало питання щодо дефініції підприємства, яку не містить ні вона, ні її попередниця. Як зазначив Суд ЄС у рішенні від 07.12.1995 (randnr.25) [24], дефініція підприємства є дефініцією права Співтовариства й її зміст не може визначатися правовими приписами держав-членів. Суд ЄС постав перед проблемою мовних відмінностей, які виникли при тлумаченні тексту Директиви. Слід підкреслити, що в різних мовних редакціях Директиви для визначення дефініції «підприємства» вживаються вислови, які мало відрізняються один від одного, тотожне «*Betrieb*» у німецькій, «*establishment*» в англійській, «*virkomhed*» у датській, «*centro de trabajo*» в іспанській, «*yrityys*» у фінській, «*établissement*» у французькій, «*stabilimento*» в італійській, «*plaatselijke eenheid*» у нідерландській, «*estabelecimento*» в португальській та шведській «*arbetsplats*» редакціях. Однак з їх порівняння випливає, що вони містять різний зміст та саме від випадку до випадку є підприємством, філіалом, місцем знаряддя праці, просторовою одиницею або місцем роботи.

Судом ЄС при преюдиціальному тлумаченні поняття «підприємство» були підкреслені положення двох прийнятих рішень від 27.10.1977 [34] та 07.02.1985 [36]. У першому з них (randnr. 14) окреслено необхідність уніфікованого тлумачення різних мовних редакцій положень Співтовариства, а у випадку відмінностей між ними трактувати спірні положення належить із огляду на загальну систематику та мету положення. А в другому (randnr. 15) підкреслювалося, що трудові відносини характеризуються за змістом через зв'язок між працівником та частиною підприємства, в якій він виконує роботу. Враховуючи, зокрема, ці положення Суд ЄС розтлумачив, що під поняттям «підприємства» слід розуміти залежно від обставин одиницю, в якій працівники, що підлягають звільненню, виконують свою роботу. Чи є у спірній одиниці керівництво, яке самостійно може проводити масові звільнення, не є вирішальним для цієї дефініції. Якби поняття підприємства залежало б від

наявності в ньому такого керівництва, то це не було б сумісним зі змістом Директиви.

При застосуванні Директиви 98/59/ЄС [13] виникає питання щодо поширення її дії на роботодавця, метою діяльності якого не є отримання прибутку. Адже як вбачається з її положень, вона не містить дефініції роботодавця. Суд ЄС у рішенні від 16.10.2003 (randnr. 26) [26] при преюдиціальному тлумаченні роз'яснив, що поняття «роботодавець» включає як роботодавця, метою діяльності якого є отримання прибутку, так і роботодавця, який у межах своєї діяльності не ставить зазначену мету. Положення Директиви застосовуються без подальших відмінностей стосовно роботодавця, котрий проводить звільнення, та поширюється на всіх роботодавців. Протилежні тлумачення не сумісні були б з метою Директиви – підвищенням захисту працівників при масових звільненнях.

Таким чином, Директива 98/59/ЄС [13] застосовується при масових звільненнях до всіх роботодавців (або фізичних чи юридичних осіб), з якими трудові відносини припинені, коли вони також не ставлять за мету отримання прибутку.

Слід підкреслити, що Директива 98/59/ЄС [13], як і її попередниця після внесених до неї змін Директивою 92/56/ЄЕС [10], поширила свою дію (п. 9 преамбули) на масові звільнення працівників унаслідок припинення діяльності підприємства на підставі рішення суду. Хоча державам-членам надано право вирішувати питання про звільнення таких роботодавців від зобов'язань, передбачених Директивою. Крім того, розширено сферу її застосування (п. 8 преамбули, підабз. 2 абз. 1 ст. I), прирівнявши до рангу масових звільнень при їх підрахунку в період 30 днів звільнень у кількості, що становить не менше п'яти, які настають за ініціативою роботодавця. Слід уточнити, що дія Директиви 98/59/ЄС («а» абз. 2 ст.1) поширюється на масові звільнення, які настають до закінчення трудового договору, укладеного з працівником на визначений час або для виконання визначеної роботи.

Водночас Директива 98/59/ЄС [13] (ч. 2 ст. 1) містить вичерпний перелік випадків, до яких її положення не застосовуються, зокрема: (1) масові звільнення, які проводяться після закінчення терміну дії строкових трудових договорів, укладених на певний час або для виконання певної роботи; (2) працівників публічних установ або установ публічного права (чи рівноцінних установ у державах-членах, в яких такого визначення немає та (3) екіпажів морських суден.

Директива 98/59/ЄС [13] (ст.1), як і її попередниця, містить дефініцію масових звільнень працівників. Згідно з нею масовими звільненнями є звільнення, які проводяться роботодавцем з однієї або більше причин, не пов'язаних із особою працівника. Водночас пропонується два варіанти цієї дефініції, які залежать від обраного державою-членом періоду (30 або 90 днів), протягом якого будуть відбуватися звільнення. Слід зазначити, що віднесення звільнень працівників до категорії масових залежить, окрім періоду, також від кількості працівників (10, 10 %, 30, 20), що підлягають звільненню в цей період з підприємства та кількості працівників (21-99, 100-299, 300 та більше), які на ньому працюють.

Так, згідно з першим варіантом при звільненні працівників протягом 30 днів вони вважатимуться масовими в трьох випадках, а саме при звільненні такої кількості осіб, яка становить: не менше 10 з підприємства, на якому працює, як правило, більше 20 та менше 100 працівників (перший); 10 % з підприємства, на якому працює не менше 100 та менше 300 працівників (другий) та не менше 30 з підприємства, на якому працює не менше 300 працівників. А при обранні державою-членом другого варіанту – звільнення працівників буде масовим, якщо воно відбувається протягом 90 днів і кількість звільнених працівників становить не менше 20 та незалежно, як правило, від кількості працівників, що працюють на підприємстві.

Директива 98/59/ЄС [13] не обмежує й не конкретизує умови, які впливають на прийняття роботодавцем рішення про звільнення, вона надає роботодавцеві свободу вибору в прийнятті такого рішення. Як зазначається в

рішенні Суду ЄС від 12.02.1985 (randnr. 10, 17) [22], Директива не втручається у вільне рішення роботодавця проводити або не проводити масові звільнення. Її положення застосовується тільки тоді, коли роботодавець фактично передбачає провести масові звільнення або розроблює план щодо них.

Іншим важливим чинником, який застосовується в Директиві для окреслення масового звільнення є причини масових звільнень. До категорії масових звільнень Директива 98/59/ЄС відносить будь-які випадки припинення трудових відносин роботодавцем з однієї або більше причин, які не пов'язані з особою працівника.

У процесі застосування зазначених директив неодноразово виникали питання щодо інтерпретації дефініції «масових звільнень», яка на перший погляд достатньо визначена законодавцем спільноти. Проте поставали вони у зв'язку з не визначенням у них конкретних причин, за наявності яких роботодавець управі приймати рішення про масові звільнення. На думку Суду ЄС, у рішенні від 12.10.2004 (randnr. 66) [23] поняття «масового звільнення» не обмежується випадками звільнень працівників за структурними, технічними або кон'юктивними підставами, а воно поширюється на звільнення за всіма підставами, які не пов'язані з особою працівника. Як зазначається у Рішенні Суду ЄС від 08.06.1994 (randnr. 29) [38], Директива вважає «масовими звільненнями» звільнення з однієї або більше причин, які не пов'язані з особою працівника, серед яких також й інші звільнення, такі як «з економічних причин».

Разом із цим слід підкреслити, що в Директиві 98/59/ЄС [13] не визначається чітко й поняття звільнення, однак воно уніфіковано інтерпретується в її рамках. Як зазначив Суд ЄС у Рішенні від 12.10.2004 (randnr. 45) [23], не тільки уніфіковане застосування права Співтовариства, а й також принцип рівності вимагають, щоб поняття положень його права, яке для визначення його змісту не чітко відсилає до права держав-членів, Співтовариством, як правило, повинно трактуватися автономно й уніфіковано з урахуванням суті положення та мети, яку воно ставить. Як окреслено далі в

цьому Рішенні (randnr. 50), поняття звільнення трактується таким чином, що не кожен працівник бажає, щоб без його згоди припинявся трудовий договір. Воно також не вимагає, щоб причини, які зумовили це припинення відповідали волі роботодавця, оскільки Директива 98/59/ЄС [13] діє щодо масових звільнень унаслідок рішення суду про припинення діяльності підприємств, але в цьому разі звільнення базуються не на бажанні роботодавця, вона виключає зі сфери свого застосування не всі випадки припинення трудового договору, які залежать від обставин, але не залежать від волі роботодавця.

Таким чином, не можна стверджувати, що Директива 98/59/ЄС [13] застосовується виключно у випадках припинення трудового договору за ініціативою роботодавця. Разом з тим слід підкреслити, що її положення не дозволяють поширенню її сфери на припинення трудового договору працівниками. Так, Суд ЄС у Рішенні від 12.02.1985 [22] (randnr. 8) дійшов висновку, що припинення працівниками трудового договору у зв'язку з оголошенням роботодавцем про неплатоспроможність не прирівнюється до звільнень за ініціативою роботодавця, а положення Директива 98/59/ЄС [13] діють тільки при фактичному передбаченні роботодавцем проведення масових звільнень або складанні ним плану таких звільнень. Директива 98/59/ЄС [13], як і її попередниця, не включає жодного зобов'язання роботодавця враховувати масові звільнення, не містить положень про те, за яких обставин роботодавець повинен передбачувати масові звільнення, та ніяким чином, як уже зазначалося, не обмежує його рішення, або коли він повинен розробити план для масових звільнень.

Як вбачається зі змісту Директиви 98/59/ЄС [13], припинення трудового договору за двостороннім виявленням волі сторін трудового договору, як і за волевиявленням однієї його сторони – працівника, хоча б причина звільнення й не залежала б від особи працівника, що планується звільнити, не належить до категорії масових звільнень.

Директива 98/59/ЄС [13] (ст. 2) окреслила дії роботодавця при плануванні ним масових звільнень та їх проведенні, зобов'язавши його до консультації з представниками працівників та повідомлення їм про свій намір.

Насамперед слід зазначити, що дефініції «представників працівників» немає ні в Директиві 98/59/ЄС [13], ні в її попередниці, а містить вона відсылну норму з цього приводу до приписів законів або практики держав-членів, а саме окреслено, що «представниками працівників» є представники працівників відповідно до приписів законів або практики держави-члена (буква «b» абз. I ст. I). Як вказано у Рішенні Суду ЄС від 08.06.1994 [38] (randnr. 19), вона не просто відсилає до приписів законів, які є чинними в державах-членах, для призначення представників працівників, а залишає за ними право вирішувати, як представників працівників визначати відповідно до обставин при процедурі масових звільнень. Положення Директиви практично реалізуються лише при прийнятті державами-членами відповідних положень щодо процедури призначення представників працівників при невизнанні їх роботодавцем на підприємстві; вона не може звільнити держави-члени від зобов'язань вжити заходів для призначення працівників із огляду на виконання зобов'язань щодо повідомлення та інформації.

Слід підкреслити, що Суд ЄС у цьому Рішенні встановив порушення державою-членом зобов'язань, не передбачивши у своєму законодавстві обов'язку роботодавця щодо інформації та проведення консультації з представниками працівників для досягнення угоди при відсутності представників працівників на підприємстві.

Як уже зазначалося, на роботодавця при плануванні масових звільнень працівників покладаються обов'язки щодо проведення консультації з їх представниками та повідомлення їм про заплановані масові звільнення. Роботодавець зобов'язаний проводити консультацію для досягнення угоди (абз. 1 ст. 2). Таким чином, консультацію не можна трактувати як формальність, вона повинна бути проведена в такий спосіб, щоб надати

можливість для досягнення угоди. Однак обов'язковості щодо досягнення цієї угоди не передбачено та не встановлено відповідальності за її недосягнення. Як зазначив Суд ЄС у Рішенні від 12.02.1985 (randnr. 10) [36], недосягнення угоди не впливає на рішення роботодавця про масові звільнення.

Разом з цим у Директиві 98/59/ЄС [13] відсутні будь-які вказівки щодо змісту цієї консультації. Однак у ній зазначаються альтернативні цілі, на які вона повинна бути спрямована (підабз. 2 абз. 1 ст. 2). Так, зазначена консультація має стосуватися, по-перше, можливостей щодо запобігання масовим звільненням, по-друге, – їх обмеження та, по-третє, – пом'якшення їх наслідків. Ці цілі можуть бути досягнуті різними заходами, зокрема, шляхом надання допомоги при іншому використанні або перекваліфікації працівника.

Консультації з представниками працівників повинні бути проведені своєчасно. Однак строк, в який вони мають бути проведені, не конкретизований. Можна тільки припустити, що ця консультація повинна відбутися в строк, за який представники працівників могли б ознайомитися із ситуацією, що виникла, та зайняти певну позицію щодо цього. Крім того, держави-члени вповноважені закріпити в своєму законодавстві право працівників на залучення експертів (п. 10 преамбули).

Окрім проведення з представниками працівників консультації, на роботодавця при кожному випадку масових звільнень покладено обов'язок (абз. 3 ст. 2) повідомляти їм у письмовій формі необхідну інформацію про масові звільнення, із зазначенням у ній шести обов'язкових елементів, як-от: (1) причини масових звільнень; (2) кількість і категорії працівників, що планується звільнити; (3) кількість і категорії працівників, як правило, які працюють на підприємстві; (4) період, протягом якого будуть проведені масові звільнення; (5) критерії при виборі працівників для звільнення та (6) метод для підрахунку можливих виплат допомога при його невстановлені державою-членом. Ця інформація (підабз. 1 абз. 1 ст. 3) передається представникам працівників для надання їм можливостей щодо підготовки конструктивних

пропозицій та подання їх на розгляд. Водночас її ідентичну копію (підабз. 2 абз. 1 ст. 3) з усіма перерахованими складовими, як мінімум, окрім останньої, роботодавець повинен передати відповідному органу влади.

Як зазначив у Рішенні від 27.01.2005 (randnr. 54) Суд ЄС [25], роботодавець може проводити масові звільнення після закінчення процедури консультації та повідомлення про заплановані масові звільнення.

Так як при застосуванні Директиви 75/129/ЄЕС [14] виникали питання щодо кола роботодавців, на яких покладаються обов'язки, зокрема щодо проведення консультації з представниками працівників, направлення їм доцільної інформації та її копії відповідному органу влади, то Директивою 92/56/ЄС [10] їх було врегулювало, а Директива 98/59/ЄС [13] вмістила ці врегульовані положення в повному обсязі (абз. 4 ст. 2). Так, нею було закріплено однакову силу цих обов'язків незалежно від того, ким прийнято рішення про масові звільнення: роботодавцем чи підприємством, яке його контролює. Крім того, вказано про неврахування заперечень роботодавця з приводу порушення зазначених обов'язків у зв'язку з неповідомленням йому необхідної інформації підприємством, яке є відповідальним за масові звільнення.

При проведенні масових звільнень роботодавець повинен виконати передбачений Директивою 98/59/ЄС [13] (ст. 3) обов'язок щодо відповідного органу влади. Таким обов'язком є формальне повідомлення відповідному органу влади про всі заплановані масові звільнення, незалежно від направлення роботодавцем йому письмової копії повідомлення, надісланої представникам працівників. Водночас держави-члени можуть (підабз. 2 абз. 1 ст. 4) звільнити від нього обов'язку роботодавців, які планують масові звільнення на підставі судового рішення, якщо тільки відповідний орган влади не вимагатиме від роботодавця такого повідомлення. У противному разі держава-член повинна прийняти положення, якими окреслити процедуру інформації відповідного органу влади про прийняті судом такі рішення.

Назване повідомлення повинно містити (підабз. 3 абз. 1 ст. 3) всю доцільну інформацію про заплановані масові звільнення та консультацію з представниками працівників. Зокрема, у ньому зазначаються чотири обов'язкових складових: (1) причини звільнень, (2) кількість працівників, що підлягає звільненню; (3) кількість працівників, як правило, що працюють на підприємстві та (4) період, протягом якого повинні відбутися звільнення. Роботодавець також зобов'язаний (підабз. 1 абз. 1 ст. 3) передати копію цього повідомлення представникам працівників, які мають право направити безпосередньо відповідному органу влади можливі зауваження із зазначеного приводу (підабз. 2 абз. 1 ст. 3).

Директива 98/59/ЄС [13] визначила строки, які мають значення для проведення масових звільнень працівників. Так, установлений мінімальний початковий строк, що складається не менше як із 30 днів, по закінченні якого роботодавець управі проводити заплановані масові звільнення (підабз. 1 абз. 1 ст. 4). Цей строк рахується з моменту отримання відповідним органом влади формального повідомлення та надається йому для вирішення проблем, що виникають унаслідок запланованих масових звільнень. Однак дії відповідного органу влади в цей початковий період чітко не окреслені.

Державам-членам надано право (підабз. 2 абз. 1 та підабз. 1 абз. 3 ст. 4) вирішувати питання щодо вповноваження відповідного органу влади скорочувати або продовжувати початковий термін. Однак можливість щодо його скорочення (менше 30 днів) не конкретизується жодною умовою. Крім того, не визначається ні мінімальний, ні максимальний строк, на який можна скоротити початковий термін. Що ж до права відповідного органу влади по його продовженню, то воно може бути ним реалізовано за наявності двох умов. Перша умова залежить від тривалості періоду між надходженням відповідному органу влади повідомлення про масові звільнення та проведенням ним масових звільнень. Якщо цей термін є коротшим за 60 днів, то за цієї умови його можна продовжити до 60 днів. Другою обов'язковою умовою є неможливість вирішення проблем, що виникли внаслідок

запланованих масових звільнень у початковий строк. Таким чином, відповідний орган влади повинен мати достатні докази для впевненості в неможливості вирішення зазначених проблеми в початковий термін.

Разом з цим Директивою 98/59/ЄС [13] (підабз. 2 абз. 3 ст. 4) закріплене окреме положення, яким відповідному органу влади надається значних можливостей по продовженню строку за умови вповноваження його на це державою-членом. Однак не окреслено, ні на який строк відповідний орган влади може продовжити період, який передує прийняттю роботодавцем рішення про проведення масових звільнень, ні обмежує права відповідного органу влади щодо продовження цього періоду. Отже, продовження терміну повідомлення про заплановані масові звільнення є необмеженим у часі. З цього приводу існують різні точки зору, які зводяться до двох; із першою збігається думка автора статті, а іншою ні – строк продовження обмежується у часі 60 днями [54, с. 213; 49, с. 69-70; 47, с. 206; 48, с. 435].

На відповідний орган влади (підабз. 3 абз. 1 ст. 4) при прийнятті рішення про продовження початкового строку покладено обов'язок повідомити про це роботодавця. Цю інформацію він повинен направити йому до закінчення початкового строку, водночас обґрунтувавши прийняте рішення.

Крім того, держави-члени не зобов'язані, а вповноважені самостійно вирішити питання (абз. 4 ст. 4) про застосовування зазначених положень, пов'язаних із строками проведення масових звільнень, до роботодавця, який проводить масові звільнення внаслідок припинення діяльності підприємства на підставі рішення суду [126, с. 128-133].

Висновки до розділу 1

Здійснивши загальну характеристику захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, ми дійшли наступних висновків:

1. Побудова ефективного захисту прав працівників під час реалізації їх права на працю в аспекті нашого дослідження ускладнюється юридичним фактом – перебування роботодавця в стані неплатоспроможності, що вимагає додаткового ефективного захисту працівників, оскільки реалізація всіх їх трудо-правових прав буде ускладнена, а часто навіть унеможливлена та гостро постане питання в належній оплаті праці та, на жаль, часто в пошуці нової роботи. У цьому контексті слід чітко розуміти сутність захисту в цілому, та захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи зокрема.

2. Автор підтримує представників третього наукового підходу щодо розуміння захисту та охорони, зокрема категорії «захист» і «охорона» не тотожні поняття, адже «охорона» означає наявність та дієве функціонування всіх інституцій, які будуть працювати на випередження та мінімізувати, або навіть унеможлиблювати порушення законних прав та інтересів осіб. Тоді як «захист» – це вже активна фаза відновлення порушених законних прав та інтересів осіб, а також мінімізація негативних наслідків настання конкретних соціально-правових ризиків та/або певних правопорушень. У цьому контексті, так як захист розуміємо саме активною фазою відстоювання власних законних прав та інтересів працівників, слід розумітися на можливих формах захисту.

3. Науково-практичні підходи до визначення можливих способів захисту права на працю є оптимальними, але не вичерпують усіх можливих гарантій захисту прав працівників. Існує можливість застосування й інших способів захисту, закріплення яких у новому кодифікованому акті у сфері трудового права сприяло б зменшенню кількості порушень суб'єктивних прав учасників трудових правовідносин та підвищенню ефективності гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки. Відтак, і КЗпП України, і майбутній ТК України набагато «виграли» б у викладенні нормативного матеріалу як з точки зору юридичної техніки, так і практичного застосування нормативних приписів, якщо їх структура була б доповнена окремою самостійною главою під назвою «Правовий захист трудових прав

працівників». Це надало б чіткості та правової визначеності щодо можливих способів та механізму захисту саме трудових прав працівників, а також належного їх обрання в кожній конкретній ситуації, а особливої гостроти набуває такий підхід в аспекті неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи.

4. Складність регламентації всіх аспектів неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи викликано як раз тим, що ці питання регламентуються різними галузями права, саме тому важливо чітко розмежовувати коло тих аспектів, які підпадатимуть саме під регулювання трудового права для належного їх правового забезпечення. Однак навіть це не зможе провести жорстку межу між регламентацією цих питань, позаяк усі вони пов'язані між собою та впливають один із одного. Так, аспекти процедури банкрутства регламентуються цивільним та господарським правом і процесом, однак ці аспекти як раз і стають підставою для початку «вступу в гру» саме трудового права, яке стоїть на сторожі захисту прав працівників тих роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності. Отже, провести жорстку лінію відмежування в досліджуваному нами аспекті не можливо та й не доречно, оскільки кожна з галузей права буде виконувати свою роль, щоб мінімізувати негативні наслідки та захистити коло своїх суб'єктів.

5. Дореволюційне українське законодавство трактувало поняття «банкрутство» як заподіяння шкоди кредиторам неплатоспроможним боржником, що було спричинене необережними або навмисними діями, спрямованими на зменшення чи приховування майна. Отже, «банкрутство» розглядалося не як обов'язкова чи постійна стадія неплатоспроможності, а лише як можливе її ускладнення. Чинне законодавство України термін «неплатоспроможність» та «банкрутство» визнано окремими юридичними фактами, які є частиною один одного, причиною та наслідком, автор у цій роботі вважає їх єдиним соціальним та економічним ризиком, який тягне негативні наслідки для працівників. Саме в такому контексті в цій роботі

розглянуто всі аспекти захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

6. Неплатоспроможність роботодавця – це нездатність роботодавця виконати свої обов'язки з оплати праці та інших належних працівникові виплат, у строк, установлений законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та трудовим договором, у зв'язку з недостатністю коштів, а також забезпечити належне виконання працівниками їх трудових функцій.

7. Наразі КЗпП України не містить приписів щодо забезпечення виплати заробітної плати працівникам у випадках припинення діяльності роботодавця та його неплатоспроможності у складі основних державних гарантій з оплати праці, а також не встановлює порядок та розмір відповідних виплат. Однак із огляду на сучасний стан заборгованості із заробітної плати в разі неплатоспроможності (банкрутства) юридичної особи, доречно доповнити приписи щодо сфери державного регулювання оплати праці.

8. Гарантії щодо оплати праці та розрахунку під час звільнення мають поширюватися абсолютно на всіх працівників та на всі підстави для розірвання трудового договору без винятку, адже це є також гарантією та захистом працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, адже люди-працівники відповідно до Основного Закону реалізовували своє право на працю та відповідні соціальні гарантії для забезпечення як себе, так і своєї родини. А не виплата роботодавцем належної, вже заробленої працівником заробітної плати є нічим іншим як правопорушенням.

9. У закордонній практиці напрацьовано декілька моделей упровадження міжнародних стандартів щодо захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи. Так, модель перша – це підхід на користь співробітників. Саме Китай запровадив підхід до звільнення персоналу, який дуже орієнтований на працівників. Китайська модель включає обов'язкове страхування на випадок безробіття, яке виходить далеко за рамки лише грошової компенсації, хоча й охоплює не всіх

працівників. Витрати на страхування несуть як роботодавці, так і працівники. Система дозволяє (на додаток до отримання пріоритету в справі про неплатоспроможність для покриття непогашених прав) працівникам, які отримують до 80 % загальнонаціональної мінімальної заробітної плати до двох років гарантій щодо отримання належним їм виплат. Система також спрямована на підвищення конкурентоспроможності та працевлаштування безробітних через навчання та направлення на роботу, щоб прискорити їх повернення до робочої сили. Друга модель: пріоритет банкрутства – підхід «без страхування». На іншому полюсі – мексиканська система, яка не має страхової схеми та різниці між заборгованістю та вартістю реалізованих активів. Однак мексиканська система надає першочергову перевагу в справі про банкрутство певним пільгам працівників, такі як виплати до трьох місяців заробітної плати замість вихідної допомоги. Третя модель: пріоритет банкрутства – підхід до гарантійного фонду. Більшість розвинених країн використовують гібридну систему, яка дає працівникам заздалегідь визначені умови щодо певного пріоритету у випадку банкрутства, а також забезпечує страхування на випадок безробіття, визнаючи, що залишкових активів часто недостатньо для покриття заборгованості. Модель четверта: відсутність пріоритету – підхід із гарантійним фондом. Однією з найбільш передбачуваних систем для кредиторів є ФРН. Німецька модель розглядає всіх незабезпечених кредиторів, включаючи працівників, однаково й відповідно надає всім їм рівний доступ до решти доступних активів неплатоспроможного підприємства. Виплати працівникам, які не були задоволені через банкрутство, виплачуються за рахунок національних коштів фонду неплатоспроможності.

РОЗДІЛ 2

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ

2.1. Порядок та умови розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи часто називають своєрідного виду «колективними звільненнями» [66]. При цьому варто відзначити наявність зв'язку між трудовим правом та іншими галузями права, зокрема, господарським, цивільним і господарсько-процесуальним, оскільки процедура визнання та ліквідації підприємства-банкрута (що регулюється господарським правом) містить положення, що мають безпосередній вплив на виплату заробітної плати та порядок задоволення інших вимог працівників. Колізії між нормами господарського, цивільного, господарсько-процесуального та трудового права, а також недостатнє правове регулювання трудових відносин у випадках банкрутства, створюють ризики для погіршення рівня соціального захисту працівників підприємства, визнаного банкрутом [123, с. 83-84].

У період економічного спаду значно зростає роль трудового права в захисті прав працівників, що насамперед має бути пов'язано з можливістю застосування гнучких форм трудової зайнятості. Крім того, в цілях вирішення проблем, що виникають у рамках трудових відносин, ускладнених кризовими явищами в діяльності роботодавця, необхідно повною мірою задіяти механізми соціального партнерства та колективно-договірного регулювання. У зв'язку з цим доречно внести до КЗпП України та до майбутнього ТК України норми, що встановлювали б вимогу включення до колективних

договорів приписів про заходи, що сприяють подоланню неплатоспроможності роботодавця.

Зазначимо, що дуже суперечливими виглядають твердження правників-практиків, які зазначають, що істотним недоліком чинного законодавства є невідповідність приписів КЗпП України сучасним економічним реаліям у частині визначення підстав та процедури вивільнення «зайвого персоналу», оскільки чинні норми не передбачають дієвих юридичних механізмів для термінової оптимізації кадрового складу підприємства в умовах неплатоспроможності роботодавця. Незважаючи на те, що ст. 40 КЗпП України передбачає можливість розірвання роботодавцем трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності, у випадках змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, процедура та умови звільнення «зайвого персоналу» на цій підставі є надмірно забюрократизованими. Зокрема, не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Однак, головними перешкодами для оперативного вивільнення «зайвого персоналу» є вимоги статей 43 та 49-2 КЗпП України, якими встановлено необхідність отримання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з працівником, а також обов'язкового персонального попередження працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Наведені вимоги є пережитком радянської епохи, що не враховує реалій сучасної економічної ситуації та механізмів функціонування ринкової економіки. Наразі законодавство України про працю не узгоджено із законодавством про банкрутство [74, с. 42].

Автори, які дотримуються таких позицій, зауважують, що досвід розвинених країн свідчить, що можливість відносно безперешкодного

вивільнення «зайвого персоналу» (за умови забезпечення достатніх соціальних гарантій для працівників) у процедурах, пов'язаних з інститутом неспроможності, створює потужний імпульс для стабільного та здорового економічного розвитку, покращення інвестиційного клімату, що у свою чергу, сприяє формуванню необхідних ресурсів для вирішення соціальних проблем, пов'язаних з неплатоспроможністю підприємств, зокрема, прискорює наповнення соціальних фондів, стимулює ділову активність, сприяє прогресивній структурній перебудові економіки та іншим позитивним змінам у національному господарстві. У випадках, коли законодавство відповідної країни створює штучні перешкоди для вивільнення «зайвого персоналу» боржника, це не лише унеможлиблює вирішення проблеми безробіття (як легальної, так і прихованої) на здоровій економічній основі та лікування інших соціальних проблем, пов'язаних із банкрутством, а й стримує позитивні структурні зрушення в економіці, необхідні для їх подолання. Тому, в контексті розробки та прийняття ТК України, необхідно усунути існуючі обмеження на розірвання трудового договору з працівниками підприємств, щодо яких відкрито справу про банкрутство. Обґрунтованість надання роботодавцю права на безперешкодне розірвання трудового договору за обставин його неплатоспроможності зумовлена нагальною потребою якнайшвидшого зменшення накладних витрат на робочу силу, що дозволяє, зокрема, зберегти майнові активи боржника від значного виснаження. Останні є матеріальною основою для здійснення заходів відновлення платоспроможності боржника в ході процедури санації або для задоволення вимог кредиторів у ліквідаційній процедурі. Отже, право роботодавця або арбітражного керуючого на безперешкодне звільнення «зайвого персоналу» свого підприємства в межах провадження у справі про його неспроможність (причому одразу після її порушення) має бути санкціоновано законом. Це право має винятково важливе соціально-економічне та правове значення, й з огляду на його суспільну цінність не повинно ставати предметом політичних маніпуляцій та популізму [74, с. 42].

Наведені позиції викликають у нас занепокоєння та гостру незгоду, по-перше, саме тільки використання категорії «зайвий персонал» викликає навіть обурення, адже як можна людей-працівників, які плідно працювали, належно виконували свою трудову функцію протягом певного строку (а часто все своє життя) назвати «зайвими»? Вважаємо, що такий підхід апріорі є дискримінаційним та навіть образливим і не може вважатися адекватним, виходячи із духу закону та сутності української держави як правової та соціальної! Хіба може в правовій соціальній державі працівник, який працював на благо Вітчизни, в якийсь момент почати вважатися «зайвим»? Думаємо, що в *реально* правовій та соціальній державі такого бути не може, а відтак не повинно бути в нашій державі. По-друге, дивним є посилення автора на «якийсь» досвід «розвинених країн заходу», адже ми в попередніх розділах наводили і міжнародний, і зарубіжний підхід до вирішення питання щодо забезпечення *саме захисту* працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, і ми аж ніяк не помітили наявності «зайвого персоналу» та звільнення за зручною, так би мовити «ручною» для роботодавця процедурою, адже й на міжнародному рівні, і в досвіді зарубіжних країн передбачено низку важелів, які гарантують, що такі працівники точно не будуть відчувати себе «зайвими» та отримують низку гарантій, пільг та реальну можливість захисту своїх прав та інтересів. А те, що пропонується вищенаведеним автором зовсім нівелює такий дієвий підхід та суперечить і міжнародному, і зарубіжному досвіду, а відтак є неприйнятним.

У цьому аспекті, особливе місце як у теорії, так і на практиці в порушеній у цій роботі проблематиці належить відносинам щодо представництва працівників роботодавця-боржника в процесі неплатоспроможності. Аналіз правового становища представника(ів) працівників роботодавця-боржника дозволив дійти наступних основних висновків: 1) інтереси працівників як кредиторів у справі про банкрутство може представляти виключно представник працівників боржника, обраний на загальних зборах (конференції) трудового колективу; 2) права працівників

можуть бути захищені судом шляхом представництва інтересів працівників представником працівників боржника; 3) матеріальна сторона представництва (відносини між працівниками та представником) повинна регулюватися нормами трудового законодавства, процесуальна сторона – нормами законодавства про неплатоспроможність; 4) права представника працівників боржника слід суттєво розширити.

Порядок припинення юридичної особи (зокрема, через процедуру банкрутства) визначено статтями 104–112 ЦКУ. У процесі реалізації процедур банкрутства в структурі управління боржником відбуваються певні зміни, й з'являється особливий суб'єкт управління – арбітражний керуючий, професійно володіє методами антикризового управління. Основним завданням арбітражного керуючого стає виведення боржника з кризового стану та погашення заборгованості перед кредиторами, а у разі об'єктивної неможливості відновлення платоспроможності він здійснює ліквідаційну процедуру та забезпечує пропорційне задоволення вимог кредиторів у черговості, встановленій законодавством.

Зміни в структурі управління боржником у зв'язку із запровадженням процедур банкрутства, неспроможні не торкатися керівника боржника, позаяк реалізація арбітражним керуючим своїх повноважень у сфері управління боржником вимагає, як мінімум, обмеження повноважень керівника, а в окремих випадках і передачі всіх повноважень останнього арбітражного керуючого.

На наш погляд, вирішення питання про систему управління, обмеження або припинення повноважень керівника боржника має залежати від конкретного перебігу процедури банкрутства і, головним чином, від цілей, які вона переслідує.

Зауважимо, що часто на практиці ліквідатор саме під час процедури ліквідації внаслідок неплатоспроможності та визнання банкрутом працевлаштовується на інше підприємство й виникає справедливе запитання – чи має ліквідатор таке право? Вважаємо, що має, адже відповідно до приписів

ЦКУ [188], учасники юридичної особи, суд або орган, що ухвалив рішення про припинення юридичної особи, призначають комісію з припинення юридичної особи (комісію з реорганізації, ліквідаційну комісію), її голову або ліквідатора, а також визначають порядок і строк пред'явлення кредиторами своїх вимог до юридичної особи, що припиняється (ч. 3 ст. 105 ЦКУ [188]). З моменту призначення до комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) або ліквідатора переходять повноваження з управління справами юридичної особи. Голова комісії, члени комісії або ліквідатор представляють юридичну особу у відносинах з третіми особами та виступають у суді від імені юридичної особи, що припиняється (ч. 4 ст. 105 ЦКУ [188]). При цьому, виконання функцій комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) може бути покладено на орган управління юридичної особи (абз. 2 ч. 3 ст. 105 ЦКУ [188]).

За рішенням власників (засновників) юридичної особи приватного права ліквідатором може бути:

- 1) посадова особа підприємства;
- 2) особа, яка не перебуває в трудових відносинах із підприємством, що ліквідується, та надає послуги з ліквідації юридичної особи на підставі договору цивільно-правового характеру, що регулюється нормами ЦКУ [188].

У першому випадку, протягом процедури припинення юридичної особи до моменту звільнення з посади, ліквідатор отримує заробітну плату як звичайний працівник підприємства. Одночасно він може працевлаштуватися на інше підприємство за сумісництвом.

У другому випадку з ліквідатором укладають не трудовий, а цивільно-правовий договір, а тому немає жодних обмежень, щоб укласти трудовий договір за основним місцем роботи на іншому підприємстві.

Не менш важливим у цьому контексті постає питання – як коректно назвати посаду для ліквідатора? Відзначимо, що Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 р. № 327 (далі – КП) [82], передбачає

професійну назву роботи «Голова ліквідаційної комісії» з кодом 1210.1. Кваліфікаційні вимоги та завдання професійної назви робіт «Ліквідатор підприємств-боржників» визначені в Розд. 3 «Діяльність органів управління підприємствами» Вип. 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» ДКХП, затвердженого наказом Мінсоцполітики від 29.10.2007 № 583 [138]. Так, основні функціональні обов'язки ліквідатора охоплюють:

- реалізацію функцій з управління та розпорядження майновими активами;
- проведення інвентаризації та оцінки майна у відповідності до чинного законодавства;
- виконання повноважень, покладених на керівника (або органи управління) юридичної особи;
- керівництво роботою ліквідаційної комісії та формування ліквідаційної маси;
- пред'явлення вимог до третіх осіб щодо повернення дебіторської заборгованості;
- повідомлення працівників про майбутнє звільнення з моменту відкриття ліквідаційної процедури та здійснення процедури звільнення у відповідності до вимог трудового законодавства України;
- здійснення виплати вихідної допомоги працівникам, що звільняються, у першочерговому порядку за рахунок коштів, отриманих від продажу майна, або за рахунок залучених кредитних коштів;
- вжиття необхідних заходів, спрямованих на пошук, виявлення та повернення майна, що знаходиться у володінні третіх осіб;
- забезпечення передачі на зберігання документів, що підлягають обов'язковому зберіганню згідно з вимогами чинних нормативно-правових актів.

Ліквідатор повинен знати:

- Конституцію України;
- Господарський кодекс України;
- КУзПБ;
- НПА (закони, постанови, укази, розпорядження, рішення та ін.), видані органами державної влади та місцевого самоврядування, що регулюють порядок функціонування підприємства;
- базові принципи економіки, менеджменту, маркетингу, організації виробничого процесу, трудової діяльності та управління;
- правила етичної поведінки у діловому спілкуванні та навички ведення переговорів;
- трудове законодавство.

Кваліфікаційними вимогами до ліквідатора є наступні.

1. Повна вища юридична або економічна освіта (магістр, спеціаліст).
2. Володіння спеціальними знаннями та наявність ліцензії арбітражного керуючого.
3. Стаж роботи на керівних посадах – не менше трьох років.

В аспекті процедури розірвання трудового договору під час неплатоспроможності роботодавця проблемним є питання доцільності звільнення директора, якого призначено керуючим санацією. Ми переконані, що керівник підприємства, оголошеного банкрутом, має припинити виконання обов'язків директора та приступити до виконання повноважень керуючого санацією. При цьому, на нашу думку, вводити окрему посаду керуючого санацією до штатного розпису не потрібно, адже санація – це відновлення платоспроможності боржника (ст. 212 ГКУ [70]).

Зауважимо, що наразі умови та порядок відновлення платоспроможності боржника – юридичної особи або визнання його банкрутом із метою задоволення вимог кредиторів, а також відновлення платоспроможності фізичної особи визначає КУзПБ [86].

Керуючий санацією – арбітражний керуючий, а у випадках, передбачених КУзПБ [86], – керівник боржника, призначений господарським судом для здійснення процедури санації боржника (ч. 1 ст. 1 КУзПБ [86]). «Господарський суд призначає керуючого санацією, якщо призначення такого керуючого та обсяг його повноважень визначені планом санації. Кандидатуру керуючого санацією обирають присутні на загальних зборах кредитори, чії вимоги у сукупності становлять більше ніж 50% загальної суми вимог, включених до плану санації» (ч. 7 ст. 5 КУзПБ [86]).

«Арбітражний керуючий із моменту постановлення ухвали (постанови) про призначення його керуючим санацією або ліквідатором до моменту припинення здійснення ним повноважень прирівнюються до службової особи підприємства-боржника» (ч. 2 ст. 10 КУзПБ [86]).

«Арбітражний керуючий виконує повноваження за грошову винагороду» (ч. 1 ст. 30 КУзПБ [86]). «Розмір основної грошової винагороди арбітражного керуючого за виконання ним повноважень керуючого санацією встановлюють збори кредиторів під час схвалення плану санації й не може бути меншим за чотири розміри мінімальної заробітної плати за кожний місяць виконання арбітражним керуючим повноважень» (ч. 2 ст. 30 КУзПБ [86]).

Аналогічну позицію виклав ВС, зокрема, що «...призначений судом арбітражний керуючий є суб'єктом незалежної професійної діяльності, не є найманим працівником, а тому трудовий договір між ним і підприємством не укладається. Характер відносин між арбітражним керуючим та боржником є цивільно-правовим. Ураховуючи те, що правовідносини щодо оплати праці арбітражного керуючого врегульовані саме КУзПБ, тому вони є цивільно-правовими відносинами, а отже, норми трудового законодавства (аналогія закону) до них не застосовуються» (Постанова КГС ВС від 13.03.2018 у справі № Б8/180-10) [118].

Отже, керуючий санацією не є штатним працівником боржника, а тому при отриманні ухвали суду жодних змін вносити до штатного розпису не потрібно.

Із моменту винесення господарським судом ухвали про введення процедури санації, відбуваються наступні зміни:

- звільняються з посад члени виконавчого органу (в тому числі керівник) боржника, відповідно до порядку, встановленого законодавством;
- здійснення управління боржником переходить до керуючого санацією;
- припиняються повноваження органів управління боржника (юридичної особи) щодо управління та розпорядження майном, за винятком тих повноважень, що прямо передбачені планом санації; зазначені повноваження передаються керуючому санацією.

Згідно з вимогами ч. 4 ст. 50 КУЗПБ [86], органи управління боржника зобов'язані протягом 15-денного терміну з дати прийняття рішення про введення процедури санації та призначення керуючого санацією забезпечити передачу керуючому санацією бухгалтерської та іншої документації боржника, його печаток, штампів, а також усіх матеріальних цінностей. Таким чином, після отримання ухвали господарського суду директор має видати відповідний наказ.

У цьому аспекті постає не менш важливе запитання – яку посаду вказує директор, призначений ліквідатором, коли підписує документи? Зауважимо, що після затвердження складу ліквідаційної комісії та призначення директора головою комісії всі розпорядчі документи він підписує як голова ліквідаційної комісії. «Учасники юридичної особи, суд або орган, що ухвалив рішення про припинення юридичної особи, відповідно до ЦКУ [188] призначають комісію з припинення юридичної особи (комісію з реорганізації, ліквідаційну комісію), голову комісії або ліквідатора та встановлюють порядок і строк заявлення кредиторами своїх вимог до юридичної особи, що припиняється» (ч. 3 ст. 105 ЦКУ [188]).

«Функції комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) може виконувати орган управління юридичної особи» (абз. 2 ч. 3 ст. 105 ЦКУ [188]). «До комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) або ліквідатора з моменту призначення переходять повноваження щодо управління справами юридичної особи. Голова комісії, її члени або ліквідатор юридичної особи представляють її у відносинах із третіми особами та виступають у суді від імені юридичної особи, яка припиняється» (ч. 4 ст. 105 ЦКУ [188]).

Відтак дискусійним є питання щодо моменту звільнення директора-ліквідатора, зокрема якою датою звільнитися та як оформити наказ, а також хто внесе запис до трудової книжки? На наше переконання, директор-ліквідатор звільняється лише тоді, коли в ЄДРПОУ з'явиться запис про припинення юридичної особи. Рішення про ліквідацію можуть ухвалити: учасники (акціонери); суд. Однак в обох випадках порядок ліквідації однаковий.

Учасники (суд):

1) призначають – комісію з припинення юридичної особи (ліквідаційну комісію); голову комісії або ліквідатора;

2) установлюють порядок і строк заявлення вимог кредиторами.

«Учасники (суд) можуть покласти функції ліквідаційної комісії або ліквідатора на орган управління юридичної особи» (ч. 3 ст. 105 ЦКУ [188]), наприклад, на директора. У такому випадку вони одночасно повідомляють директора щодо майбутнього звільнення – після реєстрації припинення юридичної особи (ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України [84]).

Нагадаємо, що з моменту призначення до ліквідатора переходять повноваження з управління справами підприємства. «Ліквідатор представляє юридичну особу у відносинах із третіми особами та виступає в суді від її імені» (ч. 4 ст. 105 ЦКУ [188]). Ліквідатор завершує розрахунки з кредиторами, а відтак складає ліквідаційний баланс, передає його на затвердження –

учасникам юридичної особи чи суду. Надалі ліквідатор подає баланс до органу доходів і зборів.

Майно підприємства, що залишилося після задоволення вимог кредиторів, переходить до учасників юридичної особи, за винятком коли установчі документи підприємства або закон визначають інший порядок передачі майна.

Обов'язкова і тривала складова ліквідації – передати документи, що підлягають обов'язковому зберіганню, до державної архівної установи, в зоні комплектування якої перебувало підприємство. Для державної реєстрації припинення юридичної особи в результаті ліквідації ліквідатор має надати довідку архівної установи, що прийняла документи (ч. 13 ст. 17 ЗУ від 15.05.2003 р. № 755-IV [134]). Відтак, завдання ліквідатора – забезпечити подання державному реєстраторові документів для державної реєстрації припинення підприємства (ст. 111 ЦКУ [188]). І саме запис про ліквідацію в ЄДРПОУ – реперна точка звільнення. Дата державної реєстрації припинення юридичної особи в результаті ліквідації – це дата внесення відповідного запису до ЄДРПОУ. Строк такої реєстрації – три робочих дні з дати надходження документів.

Державний реєстратор видає голові ліквідаційної комісії, ліквідатору або вповноваженій особі оригінали установчих документів і свідоцтво про державну реєстрацію юридичної особи з відмітками про державну реєстрацію припинення. Строк видачі – не пізніше наступного робочого дня з дати державної реєстрації припинення.

Ліквідатор отримує документи в державного реєстратора й подає загальним зборам учасників підприємства заяву про звільнення. Загальні збори учасників ухвалюють на засіданні рішення щодо звільнення ліквідатора. Рішення фіксують у протоколі. І саме протокол – підстава для видання наказу про звільнення.

Директор-ліквідатор складає наказ про звільнення від першої особи на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84]. Відтак директор-ліквідатор за

бажанням вносить запис про звільнення до своєї трудової книжки, засвідчує запис відбитком печатки (якщо підприємство її використовувало). Зауважимо, що якщо директора приймали на роботу до 10 червня 2021 р., то запис про звільнення до трудової книжки має вноситися обов'язково [184].

Проблемними є *масові звільнення працівників*, адже лише загальні критерії визначення вивільнення масовим містяться в ст. 48 Закону України № 5067-VI [137].

Тривалий час на законодавчому рівні України не тільки не було дефініції «масове звільнення» чи «масове вивільнення» працівників, а ці терміни взагалі не вживалися. Так, категорія «масове вивільнення» вперше була використана на підзаконному рівні постановою КМУ від 31.12.1993 № 1090, якою затверджено Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників [140] (*наразі втратила чинність*), де (п. 1 розд. I) було закріплено дефініцію масового вивільнення працівників, однак вона стосувалася тільки регіонального рівня. Серед обов'язкових критеріїв були: період, протягом якого на ринок праці вийдуть працівники (30 днів), зростання безробіття на відповідній території (понад рівень, передбачений територіальною програмою зайнятості населення). Тоді як серед причин масових звільнень називалися: ліквідація, реорганізація, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності чи штату працівників. Таким чином, як бачимо, ці умови не були пов'язані з працівниками.

КЗпП України передбачив процедуру вивільнення працівників, яка останніми роками зазнала суттєвих змін. Так, роботодавець має повідомити державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, за два місяці; окрім цього зобов'язаний провести консультації з профспілками та вжити заходів запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків. Так, «роботодавці зобов'язані подавати територіальному центру зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва

й праці, у т.ч. ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням організацій, скороченням чисельності або штату працівників організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення» (п. 3 ст. 50 Закону № 5067-VI [137]).

Відтак постає питання – як рахувати чисельність для звіту № 4-ПН [143] про масове вивільнення? Враховувати варто всіх працівників, які підлягають вивільненню, на дату їх попередження про заплановане вивільнення, а щоб дізнатися, чи звітувати до центру зайнятості про масове вивільнення працівників, за два місяці до вивільнення працівників слід визначити:

- чисельність працівників на підприємстві на момент їх попередження про заплановане вивільнення;

- чисельність працівників, які підлягають вивільненню, зокрема – чи підпадає вивільнення під критерій масового. У графі 2 звіту № 4-ПН [143] доцільно вказувати кількість осіб, яких роботодавець передбачає вивільнити.

Зауважимо, що Закон № 5067-VI [137] не містить винятку, що інформувати службу зайнятості слід лише в разі масового вивільнення працівників, для яких місце роботи є основним. А так як Закон № 5067-VI [137] і звіт № 4-ПН [143] не конкретизують, про чисельність яких категорій працівників йдеться, то, на нашу думку, слід урахувувати всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, зокрема й сумісників.

Звернемо також увагу й на те, що чинне законодавство також не конкретизує, на яку дату визначати чисельність працівників. Вважаємо, що найбільш оптимальним варіантом бути визначати на дату попередження працівників про наступне вивільнення.

Відповідно до ст. 6 КУзПБ [86] щодо боржника – юридичної особи застосовуються такі судові процедури:

- розпорядження майном боржника;
- санація боржника;
- ліквідація банкрута.

Найбільш частіше випадки масового (або колективного) звільнення працівників можуть мати місце як після порушення провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна, так і при здійсненні плану санації або після визнання підприємства – боржника банкрутом. Причому за обставин визнання підприємства банкрутом має місце як проблема працевлаштування при масових звільненнях, так і проблема захисту прав працівників при переході підприємства до іншого власника [102, с. 44].

О. В. Прудивус зазначає: «зважаючи на важливість юридично-процесуальної форми в плані забезпечення законності при проведенні масового вивільнення робочої сили, потрібно доповнити ст. 49-2 КЗпП України [84] наступною нормою: «Кандидатури працівників, які підпадають під скорочення штату, визначаються роботодавцем і трудовим колективом або ж за його дорученням профспілковим органом або іншим уповноваженим на представництво органом» [157, с. 13]. Насправді схоже положення закріплене в законодавстві, проте відповідно до нього стадія визначення кандидатур є розтягнутою в часі. Так, у ст. 43 КЗпП України [84] закріплено правило, згідно з яким при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю в тій же юридичній особі або в разі відмови працівника від переведення на цю роботу роботодавець, якщо підприємство не ліквідується, має отримати згоду профспілки, членом якої є працівник, на звільнення останнього [104, с. 66].

Законодавство України у сфері захисту прав працівників при зміні власника підприємства складається із КЗпП України, яким регулюються питання щодо правових наслідків для трудових та колективного договорів при зміні власника підприємства та його реорганізації. Так, КЗпП України (ч. 3 ст. 36), закріпивши продовження дії трудового договору працівника при зазначених підставах, надав (ч. 4 ст. 36) роботодавцю право звільняти працівників за скороченням чисельності чи штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40).

В Україні захист прав працівників при *зміні власника підприємства* врегульовано ч. 3 ст. 36 КЗпП України [84], якою визначено, що «у разі зміни

власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується, а припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників» (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84]).

Важливим у цьому аспекті є дотримання прав усього трудового колективу (тобто можливість дії або зміни колективного договору) у разі зміни власника юридичної особи, зокрема при процедурі банкрутства [102, с. 45]. Ці питання законодавчо закріплені в КЗпП України [84] та в ЗУ «Про колективні договори і угоди» [144]. Так, згідно з положеннями ч. 4 ст. 17 КЗпП України [84], встановлено, що у випадку реорганізації підприємства, установи, організації, колективний договір зберігає свою чинність протягом терміну, на який його було укладено, або може бути переглянутий за взаємною згодою сторін. Також, відповідно до ч. 3 ст. 17 КЗпП України [84], передбачено, що у разі зміни власника, чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не довше одного року. Протягом цього періоду сторони зобов'язані розпочати переговори щодо укладення нового колективного договору або внесення змін чи доповнень до чинного. Тоді як ч. 6 ст. 17 КЗпП України [84] передбачено, що «у випадку ліквідації юридичної особи колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації». Аналогічні приписи закріплені у ст. 9 ЗУ «Про колективні договори і угоди» [144]. Деякі фахівці в цьому контексті справедливо ставлять запитання – чому законодавець обмежує сторони одним роком та ставить в обов'язок сторін розпочати переговори щодо укладення або зміни колективного договору, а не залишає це питання на їх розсуд? [123, с. 87].

Таким чином, український законодавець розрізняє особливості дії колективного договору при зміні власника юридичної особи або її реорганізації. Так, «при реорганізації юридичної особи колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його уклали» (ч. 4 ст. 17 КЗпП України [84]) і може бути переглянутий за згодою сторін. Тоді як при зміні

власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше 1 року. Більше того, у цей період сторони мають розпочати переговори щодо укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору (ч. 5 ст. 17 КЗпП України [84]). Тотожні приписи щодо дії колективного договору при зазначених обставинах містить ЗУ «Про колективні договори і угоди» (ст. 9) [129, с. 114-115].

Відтак, у контексті проблемних аспектів правового регулювання, постає необхідність визначення міри та достатності регламентації колективних трудових відносин в умовах неплатоспроможності (банкрутства) за допомогою законодавчих актів, що належать до галузі трудового права. Важливо зазначити, що ЗУ «Про колективні договори і угоди» [144] взагалі не згадує таких учасників сфери колективно-договірного регулювання, як арбітражний керуючий, розпорядник майна або ліквідатор, однак в самому законі вказується, що у випадку ліквідації підприємства колективний договір зберігає свою дію протягом усього терміну проведення ліквідаційної процедури. У зв'язку з цим виникає питання: хто відповідає за виконання колективного договору під час здійснення процедур банкрутства? За інформацією, наданою інформаційним агентством «Укрінформ», ще у 2008 році в Міністерстві праці та соціальної політики України відбулася нарада Комісії з питань погашення заборгованості з виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, де члени комісії звернули особливу увагу на проблему погашення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємств-банкрутів та недостатню ефективність роботи арбітражних керуючих [123, с. 86-87].

Правниками справедливо зауважується, що хоча в нормах законодавства й передбачено певні гарантії щодо захисту прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця юридичної особи чи зміни її власника, проте в цій сфері законодавство України поки що не відповідає положенням права ЄС [102, с. 45].

У разі приватизації підприємства заборонено звільняти працівників із ініціативи нового власника чи уповноваженого ним органу, однак протягом обмеженого періоду – протягом 6 місяців з дня переходу до нього права власності, крім випадків приватизації об'єктів шляхом продажу без умов (ч. 7 ст. 26 ЗУ «Про приватизацію державного і комунального майна» [150]). Однак за цих обставин допускається звільнення за наявності низки інших підстав. Серед них – загальні підстави звільнення працівників (пункти 3, 4, 6–8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84]) та додаткові підстави звільнення окремих категорій працівників (ст. 41 КЗпП України [84]).

2.2 Загальна характеристика юридичних гарантій вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Правовідносини, що виникають у випадку неплатоспроможності роботодавця (у формі ліквідації або банкрутства), визначаються моментом припинення функціонування юридичної особи як суб'єкта господарювання та роботодавця, а в контексті трудового права – моментом розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. З огляду на це, ключові юридичні обов'язки учасників трудових правовідносин (як основних, так і допоміжних) у даному випадку полягають у дотриманні встановленої законодавством України процедури вивільнення працівників та забезпеченні їхнього правового захисту [94, с. 119].

Соціальний захист працівників при неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи здійснюється в межах відповідних правовідносин, а поза ними про нього не йдеться, оскільки діяльність із надання соціального захисту працівникам лише тоді здійснюється суб'єктами правовідносин, коли відповідний вид соціального захисту передбачений централізованими або локальними правовими актами; діяльність із надання соціального захисту

працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця передбачає обов'язкове вчинення відповідних юридичних актів. Таким чином, утворюються особливі правовідносини й, відповідно, постає питання про визначення їх змісту [104, с. 65].

Об'єктом соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця є комплексне правове явище, яке містить: а) право фізичних осіб на працю, яка відповідає професії, кваліфікації, іншим якісним характеристикам та волевиявленню особи, та право на оплату праці як складову цього права; б) право фізичної особи на належний рівень матеріальної забезпеченості; в) право роботодавця на звільнення працівника.

Об'єктом правовідносин із соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця є праця, соціальні послуги та матеріальне забезпечення в разі безробіття. Однак специфічними об'єктами правовідносин у сфері превентивного соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця є оплата праці та процедура звільнення працівника. Слід визначити також коло суб'єктів такого захисту – як традиційних учасників трудових правовідносин (працівників, працюючих власників, роботодавців, інспекторів праці, трудових колективів, професійних спілок, арбітражних керуючих), так і суб'єктів зі спеціальним правовим статусом у сфері соціального захисту (органів (центрів) державної служби зайнятості, тощо) [104, с. 65-66].

У науковій юридичній літературі слушно зауважується, що основним інструментарієм соціального захисту працівників у трудових правовідносинах у випадках неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи є трудові гарантії. У рамках таких трудових правовідносин здійснюється: визначення переліку працівників, які підлягають звільненню, встановлення переваг та переважних прав окремих категорій працівників на залишення на роботі; інформування працівників про майбутнє вивільнення, пропонування альтернативних варіантів працевлаштування на тому ж підприємстві, в установі, організації; проведення консультацій між роботодавцем та

профспілковими організаціями з метою розробки заходів щодо запобігання вивільненням або пом'якшення їх негативних наслідків; інформування роботодавцем державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (із зазначенням професій, спеціальностей, кваліфікації та розміру оплати праці); отримання згоди профспілкового органу на вивільнення конкретних працівників; звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та виплата вихідної допомоги [104, с. 66].

Матеріальними передумовами виникнення правовідносин у сфері соціального захисту при неплатоспроможності роботодавця є соціальні блага, які знаходяться у сфері інтересів осіб – праця та належний рівень матеріального забезпечення. Юридичними передумовами є, по-перше, норми права, що регулюють соціальний захист працівників при неплатоспроможності роботодавця – вони об'єднані спільною метою, змістом та суб'єктним складом, є складовою частиною норм про соціальний захист у системі трудового права, визначаються комплексністю. Повнота регулювання правовідносин із соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця виявляється в наявності зобов'язуючих, забороняючих та дозвоільних правових норм. По-друге, юридичною передумовою виступає наявність спеціальної правосуб'єктності фізичних та юридичних осіб у сфері соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця; по-третє – юридичні факти, що слугують підставами виникнення, зміни та припинення правовідносин із соціального захисту працівників при таких змінах [104, с. 67]. Фактом-станом, наявність якого обов'язкова для виникнення відносин із соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця, є трудові відносини працівника та роботодавця [104, с. 68]. Неплатоспроможність виступає соціальним ризиком, що створює негативні соціальні наслідки для працівників [123, с. 83], зокрема ймовірність вивільнення.

Вивільнення працівників – один зі спеціальних термінів, яким оперує КЗпП України, а за своєю суттю – це будь-яке звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84] – скорочення, реорганізація, ліквідація тощо.

За загальним правилом, коли мовиться про припинення трудових правовідносин, законодавство вживає терміни «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення». Нагадаємо, що ще Указом Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» від 27.05.1988 № 5938-XI [131] КЗпП України доповнено главою III-A, де й з'явився новий термін «вивільнення працівників». Тривалий час, вживаючи категорію «вивільнення», законодавець розумів під ним розірвання трудового договору з економічних, технологічних, структурних чи аналогічного характеру причин при ліквідації, реорганізації, банкрутстві або перепрофілюванні підприємства, скороченні штату чи чисельності працівників. Зауважимо, що до 2022 року зі змісту глави III-A КЗпП України [84] впливало, що вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватися тільки щодо розірвання трудового договору на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84], однак наразі ця категорія частково використовується ще й у контексті розірвання трудового договору за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [84].

У процесі вивільнення працівників виникає низка проблемних питань, зокрема, щодо порядку звільнення працівників, стосовно яких встановлено обмеження на звільнення, або тих, місцезнаходження яких невідоме (наприклад, у випадку виїзду за кордон), а також щодо визначення дати звільнення, зважаючи на те, що процедура ліквідації може тривати рік або навіть більше.

Слід підкреслити, що підприємство, установа, організація (далі – організація) як динамічна система має певний життєвий цикл, що включає етапи створення, функціонування та ліквідації (реорганізації). Це, по суті, є об'єктивним процесом ринкової економіки, оскільки досить часто замість

ліквідованих організацій створюються нові, які здатні більш ефективно адаптуватися до умов нестабільної економіки.

Під час ліквідації організацій відбуваються процеси, які одночасно регулюються положеннями ГКУ [70] (який наразі втратив чинність), що гарантував забезпечення свободи підприємницької діяльності, та КЗпП України [84], спрямованими на посилений захист інтересів працівників, зокрема, на захист від необґрунтованого звільнення. Вважаємо, що існуючий механізм захисту інтересів працівників є застарілим та, на жаль, створює додаткові труднощі для роботодавців.

Викладемо власні міркування щодо дотримання процедури вивільнення та дотримання при цьому захисту працівників у випадку звільнення за умови повної ліквідації організації.

Трудові відносини працівників усіх організацій, незалежно від їх організаційно-правової форми, виду економічної діяльності та галузевої належності, а також трудові відносини фізичних осіб-підприємців з найманими працівниками, регулюються положеннями КЗпП України [84]. Пункт 1 ст. 40 КЗпП України [84] установлює, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його дії, може бути розірваний з ініціативи роботодавця, зокрема, у разі змін в організації виробництва і праці, включаючи ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації.

При вирішенні питань, пов'язаних зі звільненням працівників у зв'язку з ліквідацією організації, роботодавцю насамперед необхідно розмежовувати поняття ліквідації та реорганізації. Відповідно до приписів ст. 104 ЦКУ [188], юридична особа припиняє свою діяльність внаслідок реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. Слід зауважити, що для цілей правомірного звільнення працівників не має значення, яким чином відбувається процес ліквідації: за рішенням засновників чи на підставі рішення судового органу.

Реорганізація визначається як припинення юридичної особи з передачею усіх її прав та обов'язків іншій юридичній особі (правонаступнику) в порядку універсального правонаступництва. Відповідно до приписів ч. 4 ст. 36 КЗпП України [84], у разі реорганізації організації (зокрема, злиття, приєднання, поділу, виділення або перетворення), дія трудового договору з працівником продовжується. На противагу цьому, під ліквідацією розуміється «спосіб припинення господарюючого суб'єкта, за якого припиняються усі його права та обов'язки, що мають бути виконані в повному обсязі в рамках ліквідаційної процедури за рахунок наявних активів організації. Залишки активів, за їх наявності, розподіляються між учасниками юридичної особи, якщо інше не передбачено установчими документами» (ст. 111 ЦКУ [188]).

Слід зазначити, що процедури розірвання трудового договору з працівниками у зв'язку зі скороченням чисельності або штату та у разі ліквідації організації є практично ідентичними.

У багатьох випадках, приймаючи рішення про ліквідацію організації, роботодавець одночасно передбачає передачу майна, прав та обов'язків правонаступникам. Із метою запобігання порушення прав працівників у випадку так званої «псевдоліквідації», законодавець запровадив у КЗпП України [84] поняття «повної ліквідації».

Так, з ініціативи роботодавця лише у випадку повної ліквідації організації (без правонаступників) можуть бути звільнені такі категорії працівників:

п/п	Категорія працівників, звільнити яких із ініціативи роботодавця можливо лише у випадку повної ліквідації організації	Норма закону
1.	Працівники в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці	ч. 3 ст. 40 КЗпП
2.	Працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у т.ч. шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігають місце роботи, посаду й середній заробіток	ч. 3 ст. 119 КЗпП

3.	Вагітні і жінки, які мають дітей віком трьох (шести – ч. 6 ст. 179 КЗпП) років, одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, а також одинокі батьки, опікуни (піклувальники) та прийомні батьки за аналогічних обставин*	ст. 184 КЗпП, ст. 186-1 КЗпП
4.	Працевдатна молодь – громадяни України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, яким надається перше робоче місце на строк не менше двох років	абз. 1 ст. 197 КЗпП
5.	Молоді спеціалісти – випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена організаціями, яким надається робота за фахом на період не менше трьох років	абз. 2 ст. 197 КЗпП
6.	Працівники молодше 18 років *Зауважимо! Зазначені особи можуть бути звільнені лише з обов'язковим працевлаштуванням	ст. 198 КЗпП
7.	Працівники, які обиралися до складу профспілкових органів організації протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано зі станом здоров'я	ч. 4 ст. 252 КЗпП

На практиці складним для роботодавця є виконання обов'язку щодо працевлаштування окремих категорій працівників, що підлягають вивільненню. На жаль, чинне законодавство не містить чіткого правового механізму реалізації роботодавцем обов'язку щодо працевлаштування окремих категорій працівників у випадку ліквідації організації. Відтак, виконання цього обов'язку не становить значної проблеми лише за умов наявності відповідних вакансій в іншій організації, що належить тому ж власнику.

Нагадаємо, що саме до ліквідаційної комісії (ліквідатора) з моменту її призначення переходять повноваження щодо управління справами юридичної особи, включаючи право звільнення працівників юридичної особи, що припиняється (ст. 105, ч. 5 ст. 111 ЦКУ [188]).

Зокрема, у сфері сприяння працевлаштуванню працівників ліквідаційна комісія зобов'язана:

- своєчасно інформувати територіальний орган ДСЗ України про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією організації (абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 ЗУ «Про зайнятість населення» [137]), подаючи звіт за формою № 4-ПН [143];

- звертатися до ДСЗ України з проханням про сприяння у працевлаштуванні працівників, що підлягають вивільненню.

Водночас, відповідно до п. 9 ППВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 (далі – Постанова № 9 [149]), обов'язок роботодавця щодо працевлаштування не вважається виконаним, якщо працівнику не було надано роботу в тій самій або в іншій організації чи запропоновано роботу, від якої особа відмовилась з поважних причин (наприклад, через стан здоров'я).

Отже, обов'язок забезпечення подальшого працевлаштування осіб, які підлягають звільненню у зв'язку з ліквідацією організації та мають гарантоване право на працевлаштування, покладається на ліквідаційну комісію, невиконання якого призводить до таких наслідків:

- у випадку, якщо на момент винесення рішення судом процес ліквідації організації ще не завершено, особа підлягає поновленню на посаді, а організація зобов'язана компенсувати середній заробіток за час вимушеного прогулу (враховуючи виплачену раніше вихідну допомогу);

- у ситуації, коли працівника було звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновлення на попередній посаді є неможливим через ліквідацію організації, орган, що розглядає трудовий спір, покладає на ліквідаційну комісію або власника (або уповноважений ним орган, що управляє майном ліквідованої організації, у відповідних випадках – на правонаступника) обов'язок виплатити працівнику заробітну плату за весь період вимушеного прогулу. Одночасно з цим орган, що розглядає трудовий

спір, визнає факт звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (ст. 240-1 КЗпП України [84]).

Переконані, що оптимальним вирішенням питання могло б стати звільнення працівника, який підпадає під категорію осіб, яких згідно з законодавством не можна звільнити при повній ліквідації організації без гарантованого працевлаштування, шляхом його переведення до іншої організації (п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [84]). Лише в такому випадку буде дотримано усі вимоги чинного законодавства. Однак на практиці роботодавцю не завжди вдається забезпечити переведення таких працівників до іншої організації. У зв'язку з цим найчастіше, роботодавці вдаються до «домовленостей» з працівником про звільнення на інших підставах, передбачених КЗпП України, наприклад, за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [84]). У випадках же, коли з працівниками не вдається встановити зв'язок, роботодавець повинен самотійно знаходити компромісні рішення, зважаючи на встановлені терміни ліквідації організації та враховуючи можливу адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення норм трудового законодавства.

Слід зазначити, що у випадку повної ліквідації організації, отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівників не вимагається (статті 43, 43-1 КЗпП України [84]), однак, профспілкову організацію необхідно повідомити про такі заходи не пізніше, ніж за три місяці до запланованої дати звільнень (ст. 49-4 КЗпП України [84], ст. 22 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [151]).

Відповідно до зазначеного, дата звільнення визначається ліквідаційною комісією самотійно, враховуючи вимоги законодавства, строки ліквідації організації, встановлені її власником, та об'єктивні обставини, що ускладнюють своєчасне вивільнення працівників. На практиці власник зацікавлений у зменшенні фінансових витрат, а отже – у максимально швидкому проведенні звільнень.

Про заплановане розірвання трудового договору на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84] працівники повинні бути повідомлені не пізніше, ніж за два місяці до дати звільнення. Рекомендуємо оформлювати таке повідомлення письмово та надавати працівнику для ознайомлення під підпис із зазначенням дати отримання. У разі відмови працівника від підпису про ознайомлення з повідомленням, слід зачитати текст працівнику, скласти акт про оголошення повідомлення працівнику та його відмову від підпису й засвідчити акт підписами свідків.

Нагадаємо, що якщо працівник відсутній на робочому місці, повідомлення можна направити рекомендованим листом із повідомленням про вручення (або лист із оголошеною цінністю з описом вкладення та повідомленням про вручення) та позначкою «Вручити особисто» за адресою проживання, вказаною в особовій картці працівника (типова форма № П-2).

Працівникам, які були призвані на військову службу (мобілізовані) та не були раніше попереджені про заплановане звільнення, роботодавець, окрім направлення листа за адресою проживання, в порядку, вказаному вище, може додатково надіслати листа на ім'я працівника до військової частини (якщо відомо, в якій військовій частині, та за якою адресою працівник проходить військову службу).

У разі повідомлення працівника листом про наступне звільнення двомісячний строк відлічуватиметься з дати вручення листа. Оскільки дату звільнення слід указати в повідомленні, то його бажано вручати із запасом, наприклад, за 2,5–3 місяці до означеної дати звільнення (одночасно з попередженням виборного органу первинної профспілкової організації). Вважаємо, що це дасть змогу уникнути проблем, пов'язаних із затримкою доставки поштових відправлень.

Разом з тим на практиці можлива ситуація, коли працівники, перебуваючи у відпустці (для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку або 6-річного віку, без збереження заробітної плати тощо), виїхали за кордон та/або фактичне їх місце проживання невідомо. Одним зі

способів попередження такого працівника про наступне звільнення, може бути попередження в режимі відео-конференції за допомогою інтернет-сервісів Skype, SIP, ooVoo тощо. У такому випадку доказом належного попередження можна вважати запис зазначеної відео-конференції, який доцільно записати на зручний носій інформації (CD-, DVD-диски, флеш-карти пам'яті тощо) та зберігати його в матеріалах особової справи працівника.

Досить дискусійним все ще залишається питання щодо обов'язку роботодавця повідомляти профспілкові органи та працівників про майбутнє вивільнення, коли підставою для ліквідації підприємства є судове рішення про припинення юридичної особи або закінчення терміну дії ліцензії та відмова ліцензійного органу у її продовженні. Чинним законодавством не передбачено обов'язку роботодавця попереджати про можливу ліквідацію підприємства у кожному випадку закінчення терміну дії ліцензії, якщо він не має наміру ліквідовувати підприємство, а звертається до ліцензійного органу з метою її продовження. У зв'язку з цим, якщо ліцензійний орган відмовить у продовженні дії ліцензії, і підприємство буде змушене припинити свою діяльність, то часу на завчасне попередження працівників може просто не вистачити. Аналогічна ситуація складається і при ліквідації підприємства на підставі рішення суду, оскільки пряма вказівка на необхідність попередження працівників про можливе звільнення у випадку порушення в суді справи, за результатами розгляду якої може бути ухвалене рішення про ліквідацію підприємства, відсутня. Проте, як визначено у ПП ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» [149], у всіх випадках звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України має здійснюватися з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-А КЗпП України [84], однією з яких є обов'язкове завчасне попередження працівника (не пізніше ніж за два місяці до дати звільнення) про наступне вивільнення. З огляду на зазначене, необхідно узгодити у законодавстві всі можливі випадки ліквідації підприємства та чітко визначити момент виникнення у роботодавця обов'язку

щодо повідомлення профспілкового органу та самих працівників про можливе звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства.

Недостатньо врегульованим залишається питання попередження профспілкових органів, хоча, на відміну від вимог щодо попередження працівників, чинним законодавством визначається зміст відповідного попередження (ч. 3 ст. 22 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [151]), зокрема, до інформації, яка має міститись у попередженні, належать: 1) обґрунтування причин майбутніх звільнень; 2) відомості про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися; 3) інформація про часові проміжки проведення звільнень.

Повсякчас була й залишається проблемною ситуація щодо можливості пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників під час продажу майнового комплексу боржника в процесі процедур банкрутства при неможливості збереження робочих місць унаслідок об'єктивних обставин виробничого характеру (зокрема, зміни профілю, технологій виробництва та ін. організаційних та технологічних факторів). Утім, зауважимо, що насправді ця проблема актуальна не тільки під час продажу майнових комплексів роботодавців під час процедур неплатоспроможності, адже недостатньо захищеними виявляються й працівники платоспроможних організацій у разі зміни власника майна останніх, що часто призводить до масових вивільнень.

На нашу думку, у вищенаведеній ситуації обґрунтованим видається встановити в трудовому законодавстві обов'язок нового власника майна організації чи забезпечити працівникам, робочі місця яких зберегти неможливо, проходження за його рахунок професійної перепідготовки з наступним працевлаштуванням (коло працівників, які мають право на відповідну перепідготовку, може бути обмежена особами працездатного віку), або виплатити їм додаткову компенсацію під час вивільнення. У разі відмови працівника від проходження професійної перепідготовки він/вона може бути звільненим без виплати додаткової компенсації.

У цьому контексті, слід зазначити, що чинне законодавство передбачає надання роботодавцям, які сприяють забезпеченню зайнятості населення через створення умов для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, пільги зі сплати податку з прибутку. Зокрема, при обчисленні оподатковуваного прибутку сума балансового прибутку зменшується на суму коштів, витрачених роботодавцями з цією метою.

Із одного боку, працівники зацікавлені в одержанні всіх виплат, право на які випливає із законодавства, колективного й індивідуального трудового договору, соціально-партнерської угоди, з урахуванням грошової компенсації за їх затримку відповідно до ст. 235 КЗпП України [84]. Причому цей майновий інтерес властивий як працівникам боржника, які продовжують роботу в період реабілітаційних процедур банкрутства, а також працівникам, звільненим до початку їх реалізації і тим, хто не отримав у повному обсязі всі належні їм від боржника виплати. З іншого боку, перша зі згаданих вище категорій працівників зацікавлена в реабілітації бізнесу боржника та, як наслідок, збереженні трудових відносин та підтриманні стабільності останніх (немайновий інтерес).

Таким чином, спільність інтересів працівників, які продовжують працювати в процесі реабілітаційних процедур банкрутства та боржника полягає в стабілізації фінансового стану, збереженні та подальшому розвитку бізнесу. Відповідно цілком виправданим вбачається пом'якшення фінансового тягаря боржника перед працівниками, які зберігають трудові правовідносини з боржником під час фінансового оздоровлення та зовнішнього управління. Звісно ж, що в період фінансового оздоровлення та зовнішнього управління необхідно законодавчо передбачити зупинення нарахування на користь таких працівників грошової компенсації за затримку заробітної плати та інших виплат, заборгованість за якими виникла до моменту запровадження зазначених реабілітаційних процедур банкрутства. Цей захід виправданий цілями цих процедур, оскільки спрямована на підтримку боржника, пом'якшення фінансового тиску із боку працівників як кредиторів.

Окрім того, можна мінімізувати витрати боржника, пов'язані з припиненням трудових договорів, укладених у період процедур банкрутства. У процесі реалізації процедур неплатоспроможності може виникати необхідність прийняття нових працівників. Ця необхідність може бути обумовлена, наприклад, застосуванням до боржника такого заходу щодо відновлення платоспроможності як перепрофілювання виробництва.

Чинне законодавство (як і колишнє) не забороняє звільнення працівників у процесі всіх процедур неплатоспроможності та інших підстав, зокрема, за власним бажанням. На практиці трапляються випадки, коли звільнення працівників за власним бажанням виявляється для них навіть більш вигідним, ніж скорочення чисельності (штату).

Нагадаємо, що диференціація в трудовому праві передбачає поділ правових норм на загальні, придатні для регулювання праці всіх працівників, та спеціальні, що встановлюють особливості правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників. В основі диференціації – перелік об'єктивних та суб'єктивних обставин, які потребують особливого підходу до регулювання праці.

Чинне трудове законодавство не відносить до обставин, якими обумовлена диференціація правового регулювання трудових відносин, особливий стан – неплатоспроможність роботодавця, що пов'язане із застосуванням до нього передбачених законодавством процедур банкрутства. Тим часом, є вагомі підстави вважати, що реалізація щодо роботодавця процедур неплатоспроможності вимагає особливий підхід до регулювання трудових відносин. Іншими словами, застосування до роботодавця передбачених законодавством процедур банкрутства слід розглядати як особливий стан, що є об'єктивною основою для диференціації правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин.

Будь-яка диференціація повинна бути обумовлена об'єктивною необхідністю, відповідати або захисній, або виробничій функції трудового права. А саме особливий підхід до правового регулювання праці працівників

в умовах реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця відповідає захисній та економічній (виробничій) функціям трудового права, а також відповідає основним завданням інституту неплатоспроможності. Специфіка правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин у ході процедур неплатоспроможності має передбачати, з одного боку, лібералізацію правового регулювання праці працівників, що сприятиме відновлення платоспроможності боржника, а з іншого, встановленню додаткових гарантій мінімізації ризику працівників втратити робоче місце та джерело доходу, тобто пом'якшення негативних наслідків неплатоспроможності роботодавця.

Переконані, що норми, які відображають особливості правового регулювання праці працівників у ході реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця, доцільно сконцентрувати в окремій главі КЗпП України [84] та в майбутньому ТК України. Наразі можна констатувати лише тенденцію до законодавчої диференціації на цій об'єктивні підставі, що базується лише на нормах КЗпП України [84], адже чинний КУзПБ [86] взагалі не містить окремих приписів, які регламентували б захист працівників, а вся опора нормативного забезпечення захисту наразі ґрунтується на нормах КЗпП України. Хоча, як ми встановили у попередньому розділі цієї роботи, попереднє законодавство містило відповідні норми в профільному Законі.

Зауважимо, що розробники проєкту ТК України [155] взагалі не приділили увагу аспектам захисту прав вивільнюваних працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, а обмежилися лише суперечливою нормою ст. 66, де запропоновано попереджувати працівника за 60 календарних днів, але при цьому із можливістю скорочення цього строку та ще й без згоди на те працівника, або ж і взагалі запропонувати так би мовити «відкупитися» від працівника грошовою компенсацією при цьому, визначаючи її, як середньоденний заробіток, що в принципі нині на практиці буде мізерним відшкодуванням.

Наголосимо, що суттєвою гарантією для працівників, які підлягають вивільненню, є положення ч. 4 ст. 133 КУзПБ [86], відповідно до якого на

стадії визнання боржника банкрутом у першочерговому порядку задовольняються вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам, які перебувають (або перебували) у трудових відносинах з боржником, виплати аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, а також сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування.

Аналізуючи юридичний обов'язок роботодавця щодо виплати вихідної допомоги працівнику, який звільняється, необхідно звернути увагу на порядок визначення її розміру. Зокрема, формулювання ст. 44 КЗпП України [84], яка передбачає виплату вихідної допомоги у разі звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [84] у розмірі не менше середнього місячного заробітку, що дає підстави стверджувати, що законодавством допускається встановлення вищого розміру такої допомоги, ніж середньомісячний заробіток. Це стосується, зокрема, випадків вивільнення працівників, чий трудові відносини регулюються спеціальними законодавчими актами (наприклад, п. 4 ч. 1 ст. 87 ЗУ «Про державну службу» [135] передбачає, що у разі звільнення державного службовця внаслідок ліквідації державного органу йому виплачується вихідна допомога у розмірі двох середньомісячних заробітних плат), або у випадках, коли колективним договором передбачено виплату вихідної допомоги у більшому розмірі [94, с. 119-120]. Окремі фахівці пропонують переглянути чинні нормативи щодо розміру вихідної допомоги працівникам підприємства-боржника, які звільняються в рамках плану санації, з огляду на моральну травму, пов'язану зі звільненням, та складнощі у пошуку нової роботи за фахом протягом тривалого періоду в умовах економічної нестабільності [102, с. 49]. Окрім обов'язку провести повний розрахунок із працівником, роботодавець повинен у день звільнення видати йому належним чином оформлену трудову книжку (із записом про звільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України [84]), а також,

за вимогою працівника, довідку про отримані доходи для подання до ДСЗ [94, с. 119-120].

Таким чином, проведений аналіз юридичних гарантій для працівників, які підлягають вивільненню у випадках неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, дозволяє дійти висновку, що правовідносини, які виникають у зв'язку з неплатоспроможністю роботодавця, характеризуються специфічним колом суб'єктів та особливим порядком реалізації трудових прав працівників, де важливу роль відіграють не лише традиційні учасники трудового процесу, а й арбітражні керуючі та органи державної служби зайнятості, а для забезпечення соціального захисту працівників особливого значення набувають трудові гарантії, спрямовані на запобігання безробіттю та пом'якшення наслідків вивільнення, серед яких: повідомлення про звільнення, пропозиції альтернативного працевлаштування, консультації з профспілками, допомога у працевлаштуванні через державну службу зайнятості. Разом з цим, попри наявність законодавчих гарантій, існують проблеми у правовому регулюванні процедури вивільнення, зокрема, спірним залишається питання про момент, коли роботодавець зобов'язаний повідомити працівників про звільнення, а також про узгодження норм трудового законодавства з положеннями законодавства про банкрутство, особливого значення набуває узгодження інтересів роботодавця, спрямованих на швидку ліквідацію та мінімізацію витрат, та інтересів працівників, які потребують захисту їхніх прав на працю та належне забезпечення, через що важливо визначити законодавчі критерії щодо розміру вихідної допомоги та забезпечення пріоритетності виплати заборгованості із заробітної плати. Окрім цього, потребує удосконалення правове регулювання диференціації відносин в умовах неплатоспроможності роботодавця, за відсутності спеціальних норм, необхідно закріпити особливості правового регулювання, щоб збалансувати інтереси кредиторів та працівників, тому для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників необхідне подальше удосконалення законодавства, урахування інтересів усіх сторін трудових

правовідносин та розробка дієвих механізмів реалізації гарантій та компенсацій.

2.3 Особливості реалізації права на судовий захист осіб, звільнених у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

У сфері забезпечення трудових прав і свобод працівників держава першочергово використовує внутрішні механізми, відповідні органи та організації. Серед можливих інструментів державного захисту трудових прав пріоритетне значення має судовий захист, оскільки наразі працівник має право оскаржити до судових інстанцій будь-яке порушення його трудових прав. Наступним кроком у цьому напрямку має стати створення спеціалізованих трудових судів, які вже тривалий час успішно функціонують у багатьох європейських країнах, зокрема, у таких країнах, як Угорщина, Польща, ФРН та ін. [189, с. 405].

У науковій літературі існують різні погляди на структуру суб'єктивного права на захист. Одні науковці вважають, що суб'єктивне право на захист складається з трьох основних правомочностей: а) можливості особи самостійно визначати свою поведінку; б) можливості вимагати певної правомірної поведінки від зобов'язаних осіб; в) можливості застосування примусового впливу з боку держави у разі невиконання зобов'язань зобов'язаними особами [192, с. 75]. При цьому саме третя правомочність і розглядається як право на захист, що дає підстави стверджувати, що право на захист є складовим елементом самого суб'єктивного права.

Протилежну позицію займають інші науковці, які вважають, що право на захист не обмежується лише можливістю звернення до державних органів. На їхню думку, воно охоплює можливість особи використовувати усі

дозволені законом засоби впливу на порушника, самотійно захищати свої права за допомогою власних дій [185]. Таким чином, право на захист розглядається як самотійне суб'єктивне право, що може бути реалізоване лише у випадку порушення або оспорювання суб'єктивного права.

В. М. Бурак підкреслює, що в сучасній теорії права широкого поширення набула концепція регулятивних та охоронних відносин. Відповідно до цієї концепції, розрізняють регулятивні та охоронні суб'єктивні права. У сфері регулятивних правовідносин відбувається нормальне, безконфліктне позитивне правове регулювання. Саме у регулятивних правовідносинах реалізуються регулятивні суб'єктивні права [59, с. 218].

Охоронні відносини, на відміну від регулятивних, виникають у зв'язку з необхідністю захисту порушеного або оспорюваного права. Відповідно, охоронне право є самотійним правом на захист суб'єктивного права, що реалізується у рамках охоронних правовідносин. Охоронні правовідносини, в свою чергу, поділяються на матеріальні та процесуальні. В охоронних матеріальних правовідносинах право на захист реалізується суб'єктом самотійно, без звернення до юрисдикційних органів. Наприклад, працівник може реалізувати своє право на захист самотійно, шляхом проведення переговорів безпосередньо або за допомогою виборного профспілкового органу з роботодавцем [59, с. 218].

В охоронних процесуальних правовідносинах працівник здійснює захист порушеного або оспорюваного права шляхом звернення до відповідного юрисдикційного органу. Крім того, як і будь-яке суб'єктивне право, право на захист передбачає можливість самотійної поведінки суб'єкта цього права, а також можливість вимагати певної правомірної поведінки від зобов'язаної особи.

Аналіз чинного трудового законодавства свідчить, що право на захист включає в себе матеріально-правовий зміст, зокрема, можливість уповноваженої особи застосовувати дозволені законом засоби примусового впливу на правопорушника, захищаючи своє право власними фактичними

діями, а також можливість особи звернутися до компетентних органів з вимогою спонукати зобов'язану особу до правомірної поведінки. Безумовно, зазначені можливості тісно пов'язані з характером суб'єктивного права, яке підлягає захисту. Зокрема, працівники мають право самостійно захищати свої трудові права та законні інтереси, беручи участь у колективних переговорах із роботодавцем [59, с. 218].

У процесуальному вимірі право на захист включає три основні можливості:

- право особи звернутися до компетентного органу у встановленій законом формі з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу;
- право користуватися усіма передбаченими законом правами під час розгляду відповідної вимоги, встановленими для даної форми захисту прав;
- право оскаржити рішення компетентного органу, прийняте у конкретній справі, у визначеному законом порядку [59, с. 217-218].

Порівняльний аналіз заходів захисту та заходів юридичної відповідальності дозволяє виявити наявність між ними значної кількості спільних рис, зокрема:

- мають двосторонній та адекватний характер;
- спрямовані на відновлення порушених прав суб'єктів трудових правовідносин;
- мають компенсаційний (відновлювальний) характер;
- є різновидом правового примусу;
- суб'єктами застосування є сторони трудових правовідносин (працівник і роботодавець);
- реалізуються у межах охоронних правовідносин;
- можуть мати як майновий, так і немайновий характер.

На думку П. Р. Стависького, заходи захисту можуть застосовуватись одночасно із засобами відповідальності. Саме можливість поєднання

відновних заходів відповідальності забезпечує найбільшу ефективність заходів примусу. Більшість заходів захисту базується на здійсненні суб'єктами трудових правовідносин неправомірних дій (бездіяльності), наслідком яких є порушення обов'язку в трудовому правовідношенні, що встановлюється законом, колективним договором або угодою сторін. У деяких випадках заходи захисту встановлюються законом при виникненні шкоди та за відсутності протиправності в поведінці суб'єкта. Наприклад, утримання із заробітної плати працівника переплачених йому в результаті помилки сум, адже утримання здійснюється тільки у зв'язку із шкодою, що виникла в підприємства [178, с. 129, 132-133].

А. Г. Юр'єва зауважувала, що заходи захисту не спрямовані на досягнення заздалегідь встановленої «стратегічної мети», вони пов'язані з вирішенням обмеженого завдання, що переслідує близький результат, безпосередньо впливають на поведінку особи, яка порушила правовий припис. За допомогою цих заходів установлюється чітко визначений варіант поведінки, а очікуваний правовий ефект досягається вже одним примусом суб'єкта трудового правовідношення до виконання покладеного на нього обов'язку.

Заходи дисциплінарного стягнення своєю каральною сутністю спрямовані на перетворення свідомості правопорушника та мають на меті зміну його поведінкової установки в соціально необхідну сторону [60]. Тому ми погоджуємося з Д. Хецуріані, який наполягає на тому, що заходи захисту в основному виконують відновну й припиняючу функції. При цьому основною, провідною функцією заходів захисту, на відміну від заходів відповідальності, є відновна функція [60].

М. С. Малєїн визначав, що заходи захисту не характеризуються ознаками, властивими відповідальності, оскільки відсутність негативних наслідків і (або) суспільного засудження відрізняє заходи захисту від заходів відповідальності. Таким чином, відмежування заходів захисту від

відповідальності дає змогу показати своєрідність заходів захисту та їх відмінність від інших заходів правового примусу.

Основні відмінності заходів захисту й юридичної відповідальності полягають у тому, що:

- якщо основною функцією юридичної відповідальності є покарання або відшкодування завданої шкоди, то основна функція заходів захисту – відновлення попереднього стану суб'єкта;

- підставою притягнення особи до юридичної відповідальності є склад правопорушення; для застосування заходів захисту не потрібна наявність повного складу відповідних умов, а достатньо лише однієї з них;

- використання заходів відповідальності тягне покладення на правопорушника додаткового обтяження, крім виконання порушеного обов'язку. Заходи захисту не передбачають додаткових обтяжень, зміни існуючого обов'язку, покарання. Вони передбачають лише виконання порушеного обов'язку, що раніше існував;

- заходи відповідальності спрямовані на правопорушника, а заходи захисту – на відновлення прав уповноваженої особи й охороняють її інтереси;

- заходи захисту мають спрощений порядок застосування [92, с. 63].

У сфері трудових правовідносин заходи захисту застосовуються значно частіше, ніж заходи юридичної відповідальності, що сприяє підвищенню рівня правових гарантій для усіх учасників трудових правовідносин. Виходячи із суб'єктного складу, можна виділити заходи захисту трудових прав працівників та роботодавців, оскільки працівник та роботодавець для законодавця повинні бути абсолютно рівноцінними та самодостатніми суб'єктами трудового права, діяльність яких підпадає під правову регламентацію [195, с. 25].

Реалізація принципу забезпечення рівних правових можливостей роботодавця та працівника щодо захисту своїх трудових прав і законних інтересів [194, с. 76] (у КУ передбачається соціальний і юридичний захист прав людини у сфері праці) є прогресивним кроком утвердження

загальнолюдських цінностей в Україні. Так, у сфері трудового права до основних інструментів захисту трудових прав працівників відносяться:

- визнання недійсними положень колективних та трудових договорів, що погіршують правове становище працівників порівняно з нормами законодавства України про працю;
- поновлення на попередній посаді працівників, незаконно звільнених або переведених на іншу роботу;
- коригування формулювання підстав звільнення;
- забезпечення можливості приступити до виконання трудових обов'язків працівникам, незаконно відстороненим від роботи;
- стягнення на користь працівників сум невикраденої заробітної плати та інших належних їм виплат без застосування будь-яких строкових обмежень [92, с. 63-64].

Інші правники до переліку засобів захисту трудових прав включають, зокрема:

- встановлення або поновлення трудових відносин;
- внесення змін до умов трудового договору;
- припинення дії трудового договору;
- стягнення грошових коштів на користь працівника;
- визнання певного права або юридичного факту;
- забезпечення виконання покладеного обов'язку;
- визнання недійсним окремого НПА;
- припинення протиправної поведінки;
- запобігання вчиненню правопорушень у майбутньому тощо [100, с. 23].

Таким чином, можна стверджувати, що чинне трудове законодавство України не містить комплексної системи та дієвих інструментів для захисту працівників в умовах неплатоспроможності роботодавця, а також не визначає ефективних механізмів захисту порушених трудових прав у процесі провадження у справі про банкрутство. Зокрема, бракує приписів про

обов'язкове надання працівнику, який підлягає звільненню, вільного часу протягом строку попередження про звільнення зі збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи (що передбачено Рекомендацією МОП № 166 [162]), а також відсутні законодавчі норми, що регулюють взаємодію між сторонами трудових правовідносин в умовах фінансової кризи [123, с. 86].

Так, Н. В. Плахотіна, зважаючи на самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, який визначається специфікою суб'єктного складу, характером юридичних фактів, а також особливостями юридичних санкцій, що застосовуються при регулюванні цих правовідносин, наголошує на важливості започаткування процесу створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [111, с. 12]. Водночас, С. В. Лозовий обґрунтовує доцільність розгляду індивідуальних трудових спорів виключно у порядку цивільного судочинства та вилучення індивідуальних трудових спорів з адміністративної юрисдикції. На його думку, розширення сфери судового захисту трудових прав працівників вимагає прийняття Трудового процесуального кодексу України та створення системи судів, спеціалізованих на розгляді трудових спорів та спорів з питань соціального захисту громадян, а також обґрунтовує необхідність поступового переходу до спеціалізованих судів, починаючи зі спеціалізації окремих суддів із трудових спорів у місцевих судах [98, с. 8]. В. Ф. Безп'ятна зазначала, що перспектива розвитку судової форми захисту трудових прав в Україні потребує доповнення ЦПК України новою главою «Особливості розгляду трудових спорів» [55, с. 56].

М. М. Шумило, констатує, що питання юрисдикції спорів традиційно викликає дискусії в судовій системі, звертає увагу на відсутність ґрунтовних досліджень проблематики юрисдикції спорів у теорії трудового права. На думку вченого, в теорії трудового права питання юрисдикції спорів узагалі не піднімалось, а отже, пошуки критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях учених-трудоваків є марними зусиллями. Така ситуація, на думку автора, зумовлена тим, що теорія трудового права й досі не пододала

кризу ідентичності та не сформулювала чіткого й загальновизнаного предмета трудового права внаслідок впливу тоталітарного минулого, коли у 20-30-х роках ХХ століття договірне регулювання трудових відносин поступово витіснялося адміністративним втручанням держави. Доки в науці трудового права тривають дискусії, законодавець, у процесі оновлення законодавчої бази, конструює нові правові моделі, що відносять певні види відносин до тих чи інших галузей права. М. М. Шумило зазначає, що це явище зумовлено об'єктивними факторами, а саме, новими викликами ринкової економіки та прагненням до вдосконалення державного адміністрування [193].

Аналізуючи судову практику слід зазначити, що найбільше питань виникає наразі саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати). Так, ще у 2007 році суди намагалися врегулювати це питання, зокрема Рекомендації Вищого господарського суду України від 28.12.2007 № 04-5/14 «Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають із корпоративних відносин» (*наразі втратили чинність*) однозначно не вирішували проблеми в цьому напрямі, адже ними визначалось, що «для розмежування трудових та корпоративних спорів у справах, пов'язаних із рішеннями про обрання або звільнення, відкликання керівників та інших посадових осіб товариства, господарським судам слід урахувувати підстави подання позову» [148]. Невипадково Пленум Вищого господарського суду України постановою від 25.02.2016 № 4 «Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин» [136] надав нові роз'яснення, тим самим провівши чітку межу між корпоративними та трудовими спорами.

Так, до трудових спорів, а отже і до компетенції загальних судів, віднесені спори про визнання недійсним рішення загальних зборів про обрання, звільнення, відкликання, поновлення на посаді тощо керівників чи інших посадових осіб юридичної особи з вимогами: а) скасувати наказ про призначення (звільнення, відкликання) керівника чи іншої посадової особи б)

розірвати трудовий контракт, укладений із керівником чи іншими посадовими особами. Натомість усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене ч. 3 ст. 99 ЦК України [188], розглядається як форма захисту, що є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах із особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, а отже, ці правовідносини не лежать у площині трудового права, зокрема в аспекті ст. 46 КЗпП України [84].

Компетенція господарських судів із розгляду трудових спорів відповідно до приписів п. 8 ч. 1 ст. 20 ГПК України [71] поширюється виключно на розгляд спорів із майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство щодо:

- 1) стягнення заробітної плати;
- 2) поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника.

Таким чином, слід відзначити, що наразі законодавчою та судовою практикою чітко сформований виключний перелік трудових спорів, які розглядаються в господарському процесі. Проте системному аналізу особливостей розгляду цієї категорії спорів у науці трудового права, на жаль, не приділено достатньої уваги. Основною особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є статус сторін трудових правовідносин, зокрема працівника, у справі про банкрутство. До характерних особливостей вирішення трудових спорів у господарському процесі слід віднести принцип привілейованості працівників у визначенні черговості задоволення відповідних вимог. Зокрема, даний принцип розкривається в ч. 1 ст. 64 КУзПБ [86], відповідно до якої вимоги працівників банкрута, які стосуються: «а) виплати заборгованості із заробітної плати; б) грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі; в) вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне

страхування, у т.ч. відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі», незалежно від часу їх виникнення задовольняються в першу чергу. Як відмічають правники, ще однією особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є те, що судовий розгляд господарським судом таких спорів передбачає пріоритетність захисту прав, свобод і законних інтересів саме працівників, а не суб'єкта господарювання [81, с. 106-107]. Дійсно, і на практиці також утвердилася позиція, що права кредиторів із заробітної плати (як і загалом трудові права осіб) є привілейованими, обов'язковими та мають бути захищені на державному рівні [119; 120].

Окрім вищенаведених категорій справ, «розгляд спорів із майновими вимогами до суб'єкта господарювання, який перебуває в процедурі банкрутства та визначений позивачем у статусі відповідача в такому спорі, законодавцем віднесено також до підсудності господарського суду, в провадженні якого перебуває справа про банкрутство, оскільки результат розгляду вимог майнового характеру до відповідача-боржника, у т.ч. щодо поновлення на роботі та виплати заборгованості із заробітної плати, може мати наслідком зменшення його активів, збільшення кредиторської заборгованості й зачіпати права та інтереси кредиторів боржника, вимоги яких визнано судом та включено до реєстру» (Постанова КГС ВС від 02.10.2018 у справі № 910/6968/16 [121]). Водночас варто навести іншу справу про порядок розгляду вимог щодо переведення працівника на 0,25 ставки посадового окладу, встановлення тривалості робочого дня в дві години, закріплення робочого місця (у межах позовного провадження чи розгляду кредиторських вимог). Суд дійшов висновку, що «при розгляді заяв із кредиторськими вимогами до боржника у справі про банкрутство господарський суд не вирішує спір щодо визнання недійсними організаційно-розпорядчих документів боржника. Відтак вимоги скаржника щодо визнання незаконним та скасування наказу «Про зміну режиму роботи», зокрема про переведення генерального директора на 0,25 ставки посадового окладу, встановлення тривалості робочого дня в дві години, закріплення робочого місця скаржника, підлягають розгляду в

порядку позовного провадження, а не в межах розгляду кредиторських вимог у справі про банкрутство» (Постанова КГС ВС від 17.04.2019 у справі № Б29/59/04 [122]).

Важливими аспектами реалізації права на судовий захисту працівників є саме встановлення правильно дати звільнення, оскільки це безпосередньо впливає на розмір відшкодування. Так, суд розглянув питання щодо визнання грошових вимог працівника до боржника, обґрунтованих невикплатою йому в день його звільнення заробітної плати та невидачею ліквідатором банкрута заповненої трудової книжки. За приписами ч. 1 ст. 48 КЗпП України [84] та пунктів 2.2, 2.3 та 2.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [139] «основним документом, що відображає відомості про трудову діяльність працівника, є трудова книжка, до якої при припиненні трудових правовідносин роботодавцем вносяться дані про звільнення працівника з посиланням на відповідну статтю, пункт закону, що є підставою для звільнення. Такі відомості вносяться до трудової книжки працівника в день звільнення й повинні точно відповідати тексту наказу про звільнення. До заяви про збільшення грошових вимог до боржника заявником долучено нотаріально засвідчену копію трудової книжки, виданої на його ім'я, з останнім записом про його обрання головою правління на підставі протоколу звітно-виборних зборів».

Водночас, «порушивши вимоги статей 34, 36, 43 та 65 ГПК України [71] (у редакції до 15.12.2017), місцевий господарський суд під час підготовки до розгляду спірних вимог кредитора щодо заробітної плати не витребував у заявника оригіналу його трудової книжки, зважаючи на надані ліквідатором товариства-роботодавця суду пояснення про не передання йому скаржником трудової книжки після початку виконання ліквідатором повноважень керівника банкрута й обов'язок суду в судовому засіданні при розгляді трудового спору по суті встановити фактичну дату звільнення працівника, що зазначається роботодавцем у трудовій книжці працівника в день його звільнення та має значення для визначення періоду розрахунку належних

працівнику при звільненні сум заробітної плати, вихідної допомоги, а також періоду нарахування працівникові середнього заробітку в разі затримки розрахунку при звільненні» (Постанова КГС ВС від 03.04.2018 у справі № 927/1200/15 [117]).

Висновки до розділу 2

Здійснивши теоретико-правовий розбір гарантій захисту трудових прав працівників при вивільненні, ми дійшли наступних висновків.

1. У період економічного спаду значно зростає роль трудового права в захисті прав працівників, що насамперед має бути пов'язано із можливістю застосування гнучких форм трудової зайнятості. Крім того, в цілях вирішення проблем, що виникають у рамках трудових відносин, ускладнених кризовими явищами в діяльності роботодавця, необхідно повною мірою задіяти механізми соціального партнерства та колективно-договірного регулювання. При зміні власника юридичної особи важливим є дотримання прав усього трудового колективу (тобто реальна можливість дії або зміни колективного договору). У зв'язку з цим доречно внести до КЗпП України та до майбутнього ТК України норми, що встановлювали б вимогу включення до колективних договорів приписів про заходи, що сприяли б подоланню неплатоспроможності роботодавця.

2. Особливе місце як у теорії, так і на практиці в порушеній у цій роботі проблематиці належить відносинам щодо представництва працівників роботодавця-боржника в процесі неплатоспроможності. Аналіз правового становища представника(ів) працівників роботодавця-боржника дозволив дійти таких основних висновків: 1) інтереси працівників як кредиторів у справі про банкрутство може представляти виключно представник працівників боржника, обраний на загальних зборах (конференції) трудового колективу; 2) права працівників можуть бути захищені судом шляхом представництва

інтересів працівників представником працівників боржника; 3) матеріальна сторона представництва (відносини між працівниками та представником) повинна регулюватися нормами трудового законодавства, процесуальна сторона – нормами законодавства про неплатоспроможність; 4) права представника працівників боржника слід суттєво розширити.

3. Арбітражний керуючий не є найманим працівником, характер відносин між арбітражним керуючим та боржником є цивільно-правовим, а отже, норми трудового законодавства (аналогія закону) до них не застосовуються. Керуючий санацією також не є штатним працівником боржника, а тому при отриманні ухвали суду жодних змін вносити до штатного розпису не потрібно.

4. Автор висловив позицію, що із директором-ліквідатором трудовий договір має розриватися лише тоді, коли в ЄДРПОУ з'явиться запис про припинення юридичної особи, а рішення про ліквідацію можуть ухвалити: учасники (акціонери) або суд.

5. Чинне законодавство не містить винятку, що інформувати службу зайнятості слід лише в разі масового вивільнення працівників, для яких місце роботи є основним, а так як не конкретизовано, про чисельність яких категорій працівників ідеться, то, на нашу думку, слід ураховувати всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, зокрема й сумісників. Чинне законодавство також не конкретизує, на яку дату визначати чисельність працівників. Вважаємо, що найбільш оптимальним варіантом бути визначати на дату попередження працівників про наступне вивільнення.

6. Важкою ситуацією для роботодавця є на практиці виконання обов'язку із працевлаштування окремих категорій вивільнюваних працівників. На жаль, чинне законодавство не містить чіткого механізму, що дозволяв би роботодавцю реалізувати обов'язок з працевлаштування окремих категорій працівників у разі ліквідації організації. Однак, обов'язок із забезпечення подальшого працевлаштування осіб, яких згідно з законодавством можливо звільнити у зв'язку з ліквідацією організації,

покладається на ліквідаційну комісію. Оптимальним варіантом вирішення цього питання є переведення працівника, який підлягає звільненню у зв'язку з повною ліквідацією організації та має право на обов'язкове працевлаштування, до іншої організації (п. 5 ст. 36 КЗпП України). Лише в такому випадку всі вимоги законодавства будуть повністю дотримані. Однак, на практиці роботодавцю не завжди вдається забезпечити працевлаштування таких працівників в іншій організації. Тому найчастіше роботодавець вдається до «домовленостей» з працівником про звільнення на інших підставах, передбачених КЗпП України, наприклад, за згодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України). У випадках, коли з працівниками не вдається встановити контакт, роботодавець має самостійно приймати компромісне рішення, враховуючи встановлені терміни ліквідації організації та можливу адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення норм трудового законодавства.

7. У законодавстві необхідно узгодити всі можливі випадки ліквідації підприємства, коли в нього закінчується термін дії ліцензії, але він не планує ліквідувати підприємство, а звертається до ліцензійного органу для її продовження. У таких випадках слід визначити момент виникнення в роботодавця обов'язку щодо попередження профспілкового органу та самих працівників про можливе звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства.

8. Повсякчас була й залишається проблемною ситуація щодо можливості пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників під час продажу майнового комплексу боржника в процесі процедур банкрутства при неможливості збереження робочих місць унаслідок об'єктивних обставин виробничого характеру (зокрема, зміни профілю, технологій виробництва та ін. організаційних і технологічних факторів). У такій ситуації обґрунтованим видається встановити в трудовому законодавстві обов'язок нового власника майна організації або забезпечити працівникам, робочі місця яких зберегти неможливо, проходження за його рахунок професійної перепідготовки з наступним працевлаштуванням (коло працівників, які мають право на відповідну перепідготовку, може бути обмежена особами працездатного віку),

або виплатити їм додаткову компенсацію під час вивільнення. У разі відмови працівника від проходження професійної перепідготовки він/вона може бути звільненим без виплати додаткової компенсації.

9. Чинне трудове законодавство не відносить до обставин, якими обумовлена диференціація правового регулювання трудових відносин, особливий стан – неплатоспроможність роботодавця, що пов'язане із застосуванням до нього передбачених законодавством процедур банкрутства. Тим часом, є вагомі підстави вважати, що реалізація щодо роботодавця процедур неплатоспроможності вимагає особливий підхід до регулювання трудових відносин. Іншими словами, застосування до роботодавця передбачених законодавством процедур банкрутства слід розглядати як особливий стан, що є об'єктивною основою для диференціації правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Будь-яка диференціація повинна бути обумовлена об'єктивною необхідністю, відповідати або захисній, або виробничій функції трудового права. А саме особливий підхід до правового регулювання праці працівників в умовах реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця відповідає захисній та економічній (виробничій) функціям трудового права, а також відповідає основним завданням інституту неплатоспроможності. Специфіка правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин у ході процедур неплатоспроможності має передбачати, з одного боку, лібералізацію правового регулювання праці працівників, що сприятиме відновлення платоспроможності боржника, а, з іншого боку, встановлення додаткових гарантій мінімізації ризику працівників втратити робоче місце та джерело доходу, тобто пом'якшення негативних наслідків неплатоспроможності роботодавця. Відтак приписи, що відображають особливості правового регулювання праці працівників у ході реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця, доцільно сконцентрувати в окремій главі КЗпП України та в майбутньому ТК України. Відзначимо, що чинний КУзПБ наразі взагалі не містить окремих приписів, які регламентували б захист

працівників, а вся опора нормативного забезпечення захисту наразі ґрунтується на нормах КЗпП України.

10. Аналіз судової практики показує, що найбільша кількість питань виникає щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції при вирішенні майнових трудових спорів (наприклад, щодо стягнення заборгованості із виплати заробітної плати). Натепер законодавством та судовою практикою чітко визначено вичерпний перелік трудових спорів, що підлягають розгляду в межах господарського процесу. Утім, комплексному аналізу особливостей розгляду зазначеної категорії спорів у науці трудового права, на жаль, не приділено належної уваги. Основною відмінністю вирішення трудових спорів у господарському процесі є особливий статус сторін трудових правовідносин, зокрема, працівника, у справі про банкрутство. До характерних ознак вирішення трудових спорів у господарському процесі, в контексті захисту прав працівників, слід віднести принцип пріоритетності працівників при визначенні черговості задоволення їхніх вимог.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

3.1 Правозастосування у сфері захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Згідно з даними дослідження Світового банку «Ведення бізнесу 2018» (*«Doing Business 2018»*), Україна за показником «врегулювання неплатоспроможності» займає вкрай низьку 149 позицію, в той час як за загальним показником посідає 76 місце (важливо зазначити, що станом на сьогоднішній день ці показники залишаються незмінними). Основними факторами, що зумовлюють настільки низьке місце України у рейтингу, є:

Надмірна тривалість процедури банкрутства в Україні, яка становить 2,9 роки (для порівняння: у країнах Східної Європи та Центральної Азії – 2,3 роки, у розвинутих країнах – 1,7 роки, а в Ірландії – лише 0,4 роки);

Висока вартість процедур банкрутства в Україні, що становить 40,5 % від вартості майна боржника (для порівняння: у країнах Східної Європи та Центральної Азії – 13,1 %, у розвинутих країнах – 9,1 %, а в Норвегії – лише 1,0 %);

Низька ефективність процедур банкрутства в Україні (індекс стягнення/центи на долар/) – 8,9 (для порівняння: у країнах Східної Європи та Центральної Азії – 38, у розвинутих країнах – 71,2, а в Норвегії – 93,1) [18].

У цьому контексті окремі дослідники висловлюють слушні пропозиції щодо вдосконалення законодавства з метою посилення захисту працівників від необґрунтованої зміни умов праці та незаконних звільнень під час неплатоспроможності роботодавця. Так, В. І. Власов висловлює думку щодо

доцільності включення до законодавства про банкрутство окремої норми, що регулюватиме питання укладення колективної угоди при здійсненні процедури санації. На думку вченого, така угода повинна мати компромісний характер та відображати принципи соціального партнерства між кредиторами (інтереси яких представляє керуючий санацією) та трудовим колективом (інтереси якого представляють рада підприємства, профспілка тощо). У такій угоді, на думку В. І. Власова, необхідно визначати умови вивільнення працівників, нові умови праці, розмір і порядок розподілу грошових коштів на виплату заробітної плати та інші важливі питання [67, с. 50]. Цю позицію поділяє Б. М. Поляков, наголошуючи, що така колективна угода, яка повинна бути невід'ємною частиною плану санації, забезпечить захист працівників від необґрунтованих звільнень та змін умов праці, а також дозволить уникнути виникнення соціальних конфліктів, оскільки така угода являє собою взаємні зобов'язання керуючого санацією, трудового колективу та, можливо, інвестора як потенційного власника підприємства [115, с. 245].

На думку Б. М. Полякова [115, с. 256-258] та В. І. Власова [67, с. 50], вирішення спорів, пов'язаних з укладенням колективної угоди, доцільно віднести до юрисдикції судів загальної юрисдикції, але законодавчо встановити граничний термін для розгляду подібних справ та передбачити, що рішення за цими справами не підлягають оскарженню. З огляду на встановлений законом шестимісячний строк для подання плану санації до господарського суду, максимальний термін розгляду спору щодо укладення колективної угоди в суді загальної юрисдикції не повинен перевищувати одного місяця. У випадку не вирішення питань, порушених у колективній угоді, господарський суд має ініціювати процедуру ліквідації.

Плануючи шляхи вдосконалення законодавства, що регулює порядок судового розгляду справ про банкрутство, можна дійти висновку, що укладення колективної угоди, про яку йшлося вище, по-перше, сприятиме скороченню строків розгляду таких справ, а по-друге, дозволить забезпечити

додаткові заходи або способи захисту трудових прав працівників підприємства-боржника.

Б. М. Поляков, наголошуючи на необхідності реформування чинного законодавства, аргументовано зазначає, що положення ст. 33 Закону № 2343 [130] (втратив чинність) не охоплювали в повному обсязі усіх особливостей урегулювання питання щодо звільнення працівників підприємства-боржника. З огляду на це, вчений пропонував внести зміни до ст. 33 Закону № 2343 [130] та викласти її в такій редакції: «Стаття 33. Особливості праці працівників боржника. Трудові відносини працівників підприємства, щодо якого порушено справу про банкрутство, регулюються КЗпП України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом» [114, с. 23]. Особливо актуальною є така пропозиція тоді, коли чинний КУзПБ [86] у принципі не містить норм, які були б повноцінно та послідовно спрямовані саме на захист працівників.

Поділяємо думку експертів щодо необхідності відображення у плані санації всіх питань, пов'язаних зі зміною умов праці та скороченням чисельності працівників. Крім того, вважаємо, що для забезпечення ефективного захисту прав працівників усі заходи, які включаються до плану санації, повинні обговорюватися не лише на засіданні комітету кредиторів, а й на зборах трудового колективу. Відсутність у законодавстві такої вимоги призводить до погіршення становища працівників підприємства-боржника, оскільки, на жаль, у більшості випадків, під час процедури санації мають місце необґрунтовані масові звільнення працівників [102, с. 48].

Серед науковців також лунає слушна думка про необхідність доповнення ГПК України [71] окремою статтею, яка зобов'язувала б суд надавати оцінку тому, чи були застосовані усі можливі заходи для відновлення платоспроможності підприємства, чи добросовісно керуючий санацією виконував свої обов'язки, та чи є обґрунтована необхідність включення до плану санації тих заходів, що призводять до вивільнення працівників [102, с. 48-49].

На практиці часто постає питання про обсяги тих сум, які має виплатити працівникам роботодавець у випадку перебування в процедурі банкрутства. Так, позивачка була звільнена з підприємства відповідача на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України [84] за угодою сторін від 24.12.2020. Однак фактична виплата позивачці заробітної плати не була здійснена відповідачем.

Відносно відповідача господарським судом відкрито провадження в справі про банкрутство, яке на момент розгляду цього позову колишньої працівниці, перебуває на стадії розпорядження майном. Згідно з ч. 2 ст. 7 КУзПБ [86] господарський суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, в межах цієї справи вирішує всі майнові спори, стороною в яких є боржник, зокрема, спори про стягнення заробітної плати. Аналогічні положення містяться в ст. 20 ГПК України [71].

Судом встановлено, що відповідно до приписів статей 116 та 117 КЗпП України [84], на підприємство, установу, організацію покладається обов'язок провести повний розрахунок зі звільненим працівником, виплативши всі належні йому суми. Невиконання цього обов'язку тягне за собою відповідальність, передбачену ст. 117 КЗпП України [84]. Метою такого законодавчого регулювання є забезпечення захисту майнових прав працівника у зв'язку з його звільненням, зокрема, права на своєчасне отримання заробітної плати за виконану роботу, що є основним джерелом існування та забезпечення життєвих потреб.

Суд підкреслив, що при зверненні з вимогою про стягнення відшкодування, розрахованого на основі середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, згідно зі ст. 117 КЗпП України [84], позивач не зобов'язаний доводити точний розмір понесених ним майнових втрат, оскільки оцінка таких втрат, пов'язаних із затримкою розрахунку, не передбачає встановлення їх точного розміру. Суд має здійснити орієнтовну оцінку розміру майнових втрат, які міг понести позивач та які можна було б розумно передбачити.

Наведене узгоджується з постановою ВП ВС від 26.06.2019 р. у справі №761/9584/15-ц (провадження №14-623цс18) [116], де суд, зокрема, зазначив, що при зменшенні розміру відшкодування, розрахованого на основі середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП України [84], судам необхідно враховувати такі фактори: розмір невиключеної суми, що підлягала виплаті працівнику при звільненні, відповідно до вимог трудового законодавства, положень колективного договору, угоди чи трудового договору; тривалість періоду затримки виплати заборгованості, а також причини, що зумовили тривалість цього періоду з моменту порушення права працівника до моменту звернення з вимогою про стягнення відповідних сум; ймовірний розмір майнових втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні; співмірність ймовірного розміру майнових втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, та сум середнього заробітку, заявлених позивачем до стягнення за несвоєчасний розрахунок при звільненні. З огляду на зазначені обставини, позовні вимоги було задоволено в повному обсязі [169].

В іншій судовій справі, яка також стосувалася визначення обсягу виплати заборгованості працівнику роботодавцем, який перебував на стадії розпорядження майном, суд наголосив, що закріплений у ст. 117 КЗпП України [84] механізм компенсації працівнику роботодавцем середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не містить чітких критеріїв для оцінки пропорційності при забезпеченні справедливого та обґрунтованого балансу між інтересами працівника та роботодавця. Незважаючи на те, що працівник є більш вразливою стороною в трудових правовідносинах, він зобов'язаний діяти добросовісно при реалізації своїх прав, в свою чергу, інтереси роботодавця також мають бути враховані. Отже, необхідним є дотримання розумного балансу між інтересами працівника та роботодавця. Такий правовий висновок знайшов відображення в постанові ВП ВС від 26.06.2019 р. у справі №761/9584/15-ц [116] (пункти 69-72).

ВП ВС у п. 78 постанови від 26.06.2019 р. у справі №761/9584/15-ц [116] викладено правовий висновок про те, що якщо відповідальність роботодавця перед колишнім працівником за неналежне виконання обов'язку щодо своєчасного проведення розрахунку при звільненні не має часових обмежень та не залежить від розміру простроченої заборгованості, то за певних умов обсяг цієї відповідальності може бути надмірним через непропорційність наслідкам вчиненого правопорушення. Такий стан речей може бути несправедливим стосовно роботодавця, а також щодо третіх осіб, оскільки значне фінансове навантаження, пов'язане зі здійсненням відповідних виплат, може унеможливити виконання роботодавцем інших нагальних зобов'язань, приміром, із виплати заробітної плати іншим працівникам, тобто таке навантаження може стати не виправдано обтяжливим або навіть непідйомним. У таких випадках відсутність у суду повноважень щодо зменшення розміру відповідальності може призводити до явно абсурдних і несправедливих наслідків.

Отже, розглядаючи справу щодо стягнення з роботодавця середнього заробітку за прострочення у розрахунку з працівником на дату звільнення, суд повинен брати до уваги розмір заборгованості роботодавця перед працівником по заробітній платі та інших виплатах, що підлягали виплаті на дату звільнення, тривалість періоду невиклати основного боргу, вжиті сторонами заходи для врегулювання спору, а також забезпечити дотримання справедливого та збалансованого співвідношення між інтересами роботодавця та працівника.

Для приблизної оцінки розміру майнових втрат позивача, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, які розумно можна було б передбачити, суд ураховує мінімальну заробітну плату встановлену на той момент ЗУ «Про Державний бюджет України на 2021 року» [133], тобто рік протягом якого позивачу не була сплачена заробітна плата. У зв'язку з чим, суд дійшов висновку, що розмір сум, які працівник, не отримавши своєчасно належні йому кошти від роботодавця, міг би отримати як мінімальну заробітну плату в

Україні (6000 грн. 00 коп. за кожен місяць затримки розрахунку), є обґрунтованим.

Таким чином, враховуючи очевидну невідповідність заявленого розміру середнього заробітку сумі заборгованості, характеру цієї заборгованості, діям сторін, суд визнав справедливим та пропорційним до обставин справи, що мають юридичне значення, визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення виплати належних позивачу при звільненні сум у розмірі, максимально наближеному до 60000 грн. 00 коп. (10 місяців затримки помножено на 6000 грн. 00 коп. – мінімальна заробітна плата в Україні у 2021 році).

Суд підкреслив, що вказана сума не відображає реальний розмір майнових втрат позивача, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, а є лише орієнтовною оцінкою тих втрат, що їх можна було б обґрунтовано передбачити.

Визначений судом розмір відшкодування, на його переконання, відповідає меті ст. 117 КЗпП України [84], що полягає у компенсації працівнику тих майнових втрат, які він зазнав внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку роботодавцем, та ґрунтується на засадах справедливості, добросовісності та розумності, проголошених п. 6 ч. 1 ст. 3 ЦК України [188] [170].

3.2. Напрямки вдосконалення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Неплатоспроможність – це юридичний процес, який зазвичай застосовується до юридичних осіб у випадку їх нездатності своєчасно виконувати фінансові зобов'язання перед кредиторами. Розрізняють дві основні форми неплатоспроможності: (1) касова неплатоспроможність – коли

компанія не має достатньої кількості готівкових коштів для здійснення поточних виплат, але володіє іншими активами (зокрема, інструментами, обладнанням тощо), які можуть бути продані для погашення існуючої заборгованості; (2) балансова неплатоспроможність – коли компанія не має достатньої кількості ліквідних коштів та інших активів для повного погашення усіх своїх боргів. У критичних ситуаціях, коли сума фінансових зобов'язань перед кредиторами перевищує вартість усіх наявних фінансових та економічних активів компанії, це може призвести до припинення її діяльності та ліквідації залишків майна з метою здійснення виплат кредиторам (включаючи виплату заборгованості із заробітної плати працівникам) [78, с. 2].

Як слушно зазначає І. Єпіфанова, банкрутство підприємства є завершальним етапом його кризового стану, що характеризується констатацією негативних результатів фінансово-господарської діяльності та прогресуванням від тимчасової часткової нездатності до стабільної загальної неможливості виконувати власні зобов'язання [77, с. 57].

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [130] (*наразі втратив чинність*), який був чинним до введення в дію КУзПБ [86], мав багато позитивних рис, однак застарів і деякі його приписи не відповідали сучасним викликам економіки, а механізм визнання боржника банкрутом і зовсім не справлявся із покладеними завданнями. За оцінками окремих експертів у сфері права, КУзПБ [86] містить низку прогресивних змін. Зокрема, ст. 30 Кодексу значно підвищено розмір винагороди арбітражного керуючого. Розмір основної грошової винагороди арбітражного керуючого за виконання ним повноважень керуючого санацією визначається зборами кредиторів під час затвердження плану санації і не може бути меншим за чотири мінімальні заробітні плати за кожний місяць виконання арбітражним керуючим своїх повноважень. Розмір винагороди за виконання повноважень керуючого реструктуризацією складає п'ять прожиткових мінімумів для працездатних осіб, а за виконання функцій

керуючого реалізацією – три прожиткові мінімуми за кожний місяць здійснення арбітражним керуючим своїх повноважень. Для порівняння, згідно з попереднім законодавством, грошова винагорода арбітражного керуючого за виконання повноважень розпорядника майна визначалася у розмірі двох мінімальних заробітних плат за кожен місяць виконання ним повноважень, або у розмірі середньомісячної заробітної плати керівника боржника за останні дванадцять місяців його роботи до відкриття провадження у справі про банкрутство, якщо цей розмір перевищував дві мінімальні заробітні плати. Отже, КУзПБ [86] запровадив додаткові гарантії діяльності арбітражного керуючого, що має сприяти підвищенню ефективності його роботи та прискоренню здійснення процедури банкрутства.

Із метою прискорення розгляду справ про банкрутство, КУзПБ [86] передбачає низку нововведень, що стосуються строків розгляду справ. Зокрема, запроваджено обмеження на оскарження судових рішень в касаційному порядку. Відповідно до ч. 3 ст. 9 КУзПБ [86], у касаційному порядку можуть бути оскаржені лише певні види судових актів, а саме: ухвали про відкриття провадження у справі про банкрутство, постанови про визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури, при цьому всі інші постанови апеляційного господарського суду, ухвалені за результатами перегляду судових рішень, оскарженню в касаційному порядку не підлягають [86]. Таким чином, законодавець прагне скоротити термін розгляду справ про банкрутство шляхом обмеження можливості зловживання правом на оскарження.

Ще однією новацією є посилення відповідальності керівництва підприємства-боржника за невжиття своєчасних заходів, спрямованих на запобігання банкрутству. Так, ч. 6 ст. 34 КУзПБ [86] встановлено, що керівник боржника несе солідарну відповідальність за невиконання вимог кредиторів у випадку, якщо він не повідомив про виникнення ознак неплатоспроможності підприємства. Пропонується також доповнити аналогічними положеннями ст. 520 ЦКУ [188]. Зазначені положення запозичені з правової практики Японії,

де у разі банкрутства корпорації передбачена можливість застосування процедури банкрутства до її топ-менеджера, який у такому випадку зобов'язаний особисто погасити борги корпорації. Така вимога виникає у зв'язку з тим, що керівник мав право виступати поручителем за зобов'язаннями корпорації [45]. Такий підхід дозволяє посилити персональну відповідальність осіб, що приймають управлінські рішення, за наслідки фінансових відносин з кредиторами.

Згідно з приписами КУзПБ [86] з'являється можливість визнання недійсними будь-яких майнових правочинів боржника із пов'язаними особами, здійснених протягом трьох років, що передували відкриттю процедури банкрутства. Зокрема, ст. 42 КУзПБ [86] передбачає, що правочини боржника, здійснені після відкриття провадження у справі про банкрутство або протягом трьох років, що передували відкриттю провадження у справі про банкрутство, можуть бути визнані недійсними господарським судом у межах провадження у справі про банкрутство за заявою арбітражного керуючого або кредитора, якщо буде доведено, що ці правочини завдали збитків боржнику або його кредиторам [86]. Зазначене положення є прогресивним та відповідає світовим тенденціям у сфері регулювання банкрутства. Утім, відповідь на питання про те, чи не призведе таке нововведення до зловживань з боку недобросовісних боржників, махінацій та шахрайських дій, зможе дати лише практика застосування цієї норми [91, с. 89-90].

Т. В. Степанова переконана, що прийняття КУзПБ [86] із метою вдосконалення правового регулювання механізмів відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом є цілком обґрунтованим та своєчасним кроком, але зауважує, що новий НПА містить низку приписів, що мають дискусійний характер та, до яких суспільство і суб'єкти господарювання ще не готові. З огляду на це, дослідниця пропонує проводити широке обговорення запропонованих змін з представниками різних галузей та, за можливості, здійснювати їх апробацію у певному (або декількох) модельному суді до моменту остаточного впровадження. На її думку, лише

такий підхід дозволить забезпечити збалансоване та ефективне правове регулювання у сфері відновлення платоспроможності [179, с. 116]. Втім інші правники переконані, що КУзПБ [86] характеризується своєю дієвістю, і нам залишається чекати, коли новий механізм запрацює й інститут банкрутства почне діяти на користь оздоровлення національної економіки [91, с. 91]. Ми проаналізували зміст КУзПБ [86] і виявили, що в контексті захисту прав працівників юридичної особи, яка є неплатоспроможною, перебуває в процедурі банкрутства чи вже визнана банкрутом, абсолютно не передбачено жодних гарантій, тоді як у порівнянні із попередньо діючим Законом (який ми аналізували в цьому аспекті в попередніх розділах) таких приписів, які були спрямовані саме на захист прав таких працівників, було чимало. Тож чи вважати КУзПБ [86] ефективним та прогресивним в аспекті саме захисту працівників видається вкрай сумнівним.

У чергове наголосимо, що в практиці багатьох зарубіжних країн (які ми аналізували у попередніх розділах) розрізняють дві основні системи захисту майнових інтересів працівників у разі ліквідації підприємства внаслідок банкрутства: 1) пріоритетне задоволення вимог звільнених працівників до підприємства, в першу чергу, щодо виплати заробітної плати («система привілеїв та преференцій»); 2) створення гарантійних страхових фондів, з яких здійснюються відповідні виплати працівникам, що були звільнені з підприємства. Окрім зазначених двох основних форм захисту, у деяких країнах застосовуються й інші механізми. Приміром, у Швеції підприємці мають право створювати цільові страхові фонди, що передаються у управління третім особам, для здійснення виплат допомоги громадянам, які втратили роботу в результаті банкрутства підприємства. У ФРН поширеною є практика включення до колективних договорів приписів, що стосуються пенсійного забезпечення працівників від підприємства [66].

В Україні досвід ЄС по захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця щодо створення гарантійних установ, на жаль, не запроваджено. Однак Україна вже має досвід функціонування схожої

установи – це Фонд гарантування вкладів фізичних осіб, що був утворений відповідно до ЗУ «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» ще в 2012 році [153]. Цей Закон установлює засади функціонування системи гарантування вкладів фізичних осіб, повноваження Фонду гарантування вкладів фізичних осіб, порядок виплати Фондом відшкодування за вкладами, а також регулюються відносини між Фондом, банками, Національним банком України, визначаються повноваження та функції Фонду щодо виведення неплатоспроможних банків з ринку і ліквідації банків. Поширення цього досвіду на трудові відносини відповідало б завданням наближення до законодавства ЄС [182, с. 78-79].

Отже, можна зробити висновок, що в законотворчій діяльності нашої держави необхідно враховувати досвід європейських країн. Як наголошують вчені, варто створити страховий фонд, який забезпечував би виплати працівникам на випадок банкрутства організацій. Цей фонд має бути цільовим, тобто формуватися за рахунок внесків роботодавців [182, с. 78-79]. Така думка підтримується багатьма правниками [160, с. 16; 177, с. 9]. Більше того, деякі науковці вносять досить змістовні пропозиції щодо існування такого фонду, приміром, О. В. Валецька переконана, що слід розробити та затвердити ЗУ «Про Фонд гарантування заробітної плати». На думку дослідниці, по-перше, до участі у Фонді мають залучатися всі роботодавці, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, включаючи власників підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю. По-друге, Фонд повинен гарантувати кожному працівнику відшкодування заборгованості по заробітній платі на момент винесення господарським судом постанови про визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури, і до моменту завершення ліквідаційної процедури. Розмір щомісячного відшкодування при цьому не повинен перевищувати середній рівень заробітної плати, що склався у відповідних галузях національної економіки в регіоні за попередній місяць. У випадку, якщо нарахована працівнику заробітна плата перевищує встановлений розмір

відшкодування, різниця між сумою заборгованості та сумою відшкодування має виплачуватися з ліквідаційної маси з урахуванням черговості задоволення вимог кредиторів, встановленої законодавством. По-третє, Фонд повинен функціонувати як державна спеціалізована установа, що виконує функції державного управління в сфері забезпечення гарантій з виплати заробітної плати найманим працівникам, участь в якому є обов'язковою для всіх роботодавців. По-четверте, основним джерелом формування коштів Фонду мають бути регулярні внески учасників, розмір яких має становити 0,5 % від середньомісячного фонду оплати праці та нараховуватися двічі на рік. Перерахування внесків має здійснюватися учасниками щомісячно рівними частинами в день отримання коштів для виплати заробітної плати в банківських установах, а склад витрат роботодавця на оплату праці має визначатися згідно з чинним законодавством. По-п'яте, вказані внески необхідно включати до складу валових витрат роботодавців як платників податку на прибуток [63, с. 146]. Досить цікаві пропозиції, єдине, що нас бентежить, що так як учасниками такого фонду пропонуються роботодавці, то на практиці це буде означати лише один додатковий пункт у витратах роботодавців, тим паче, що відсотки мають сплачуватися двічі на рік і базою нарахування пропонується фонд оплати праці. Вважаємо, що нині це слугуватиме непід'ємним тягарем для роботодавців та власників юридичних осіб.

Інші ж правники вважають, що попри те, що Україна не є стороною Конвенції № 173 [89], захист вимог працівників, що впливають з трудових відносин, у разі неплатоспроможності роботодавця, фактично здійснюється через систему привілеїв. Разом з тим, в Україні існують об'єктивні передумови для запровадження захисту цих вимог із застосуванням гарантійних установ. Зокрема, в Україні створено механізм загальнообов'язкового державного соціального страхування, і хоча чинним законодавством прямо не передбачено надання гарантій за таким страховим випадком, як страхування заробітної плати персоналу неплатоспроможного оператора, така можливість не

виключена. Нині частковою гарантією для працівників неплатоспроможних підприємств є страхування на випадок безробіття. До 2022 року страховиком у даному виді страхування був ФДСС України на випадок безробіття, створений для управління системою страхування на випадок безробіття, зокрема, і у випадку звільнення персоналу підприємства внаслідок неплатоспроможності його оператора. Наразі зазначені функції покладено на ПФУ, який фактично виконує функції гарантійної установи. Утім, для повного забезпечення законних інтересів працівників, необхідно створити повноцінну систему загальнообов'язкового державного соціального страхування їхньої заробітної плати на випадок неплатоспроможності роботодавця. Такий вид страхування може бути запроваджено у найближчому майбутньому за умови стабільного економічного розвитку України. У такому випадку страховик виступатиме гарантійною установою, що дозволить Україні приєднатися до Конвенції № 173 [89] з декларацією про прийняття зобов'язань, що впливають з Розділу III цієї Конвенції [74, с. 43-44]. На наше переконання, наразі реалізація цієї пропозиції видається не можливою, позаяк Фонд на випадок безробіття ліквідовано, а всі його функції перебрав на себе ПФУ, який і так не вирізняється бездефіцитністю бюджету, тож складно уявити як фонд потягне ще й таке навантаження.

У цьому контексті, на наше переконання, можна запровадити подвійну форму захисту спершу самого роботодавця з метою гарантування можливості у випадку неплатоспроможності задовольняти вимоги кредиторів першої черги, зокрема (як ми вже встановили в попередніх розділах) працівників. Навіщо це потрібно? Вважаємо, що роботодавець апріорі не зможе належно здійснювати захист працівників, а працівники реально реалізовувати своє право на захист у випадку неплатоспроможності роботодавця, якщо сам роботодавець не убезпечений від можливих ризиків. Відтак видається доцільним функціонування в цьому аспекті гарантійних фондів та поручительства певної банківської установи за роботодавця, який буде перебувати в стані неплатоспроможності – таким чином, фонд та відповідний

банк стануть «донорами» для гарантування виплат першої черги. При цьому фонд має формуватися із державного та місцевих асигнувань.

Зауважимо, що ще у 2004 р. Міністерством праці та соціальної політики України було розроблено Концепцію створення в Україні гарантійних установ для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця. Вітчизняні експерти з питань адаптації українського законодавства до законодавства ЄС визначали необхідність не тільки запровадити функціонування відповідних гарантійних установ, а й розробити та прийняти ЗУ «Про захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця» [110, с. 178]. Проект відповідного Закону було підготовлено Міністерством праці та соціальної політики України у 2009 р. з метою захисту трудових прав працівників на своєчасне одержання винагороди за працю, гарантованих ст. 43 Конституції України, однак цей проект так і не було прийнято. Більше того, проект викликав багато зауважень, що навряд чи може свідчити про його прийняття в майбутньому [186, с. 201].

Підсумовуючи, зауважимо, що гарантійні фонди створюються для задоволення вимог працівників за неплатоспроможності роботодавця. Джерелом коштів для утворення таких фондів можуть бути внески роботодавців, субсидії держави, крім того, фонди можуть формуватися на змішаній основі за рахунок державних коштів та підприємницьких внесків. До недоліків фондів варто віднести збільшення тягаря витрат, що негативно впливає на ділову активність. Серед безумовних переваг можна відзначити швидкість, надійність, гарантованість отримання працівником заробітку, стабільність ділового обороту, оскільки відпадає необхідність у привілеях на шкоду інтересам кредиторів.

Т. Постригань висловлює певні міркування щодо перспективних напрямків правового регулювання соціального захисту працівників при неплатоспроможності роботодавця. Зокрема, авторка наголошує, що назріла гостра необхідність приведення національного трудового законодавства у відповідність до норм міжнародно-правового регулювання. Засоби захисту

трудових прав працівників у випадках банкрутства мають знайти своє відображення на рівні державного регулювання: по-перше, гарантії індивідуальних трудових прав та особливості колективних трудових відносин під час неплатоспроможності, банкрутства мають бути закріплені законодавчо нормами саме трудового права; по-друге, необхідно гармонізувати чинні норми законодавства про банкрутство та трудового законодавства, та з метою запобігання колізій в майбутньому визначити обов'язок суб'єкта законодавчої ініціативи, який пропонує зміни до законодавства про банкрутство, що стосуються трудових відносин, одночасно ініціювати зміни до трудового законодавства. На рівні колективно-правового регулювання сторони колективних угод та договорів мають визначати гарантійні механізми на випадок банкрутства, засоби захисту працівників, а також визначати, хто буде виконувати обов'язки та нести відповідальність за виконання умов колективних договорів в період процедур банкрутства [123, с. 87].

Доцільним було б у главі «Заробітна плата» проєкту ТК України закріпити окремі приписи, що стосувалися б гарантій реалізації трудових прав під час провадження процедур банкрутства, зокрема, в частині погашення зобов'язань, що виникли у період, який передував банкрутству, та гарантування виплати заробітної плати і виконання зобов'язань за колективним договором, що виникли під час застосування процедур банкрутства.

Доречним є створення та вдосконалення системи соціального захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, що передбачає формування комплексу заходів та гарантійних механізмів, узгоджених з нормами міжнародно-правового регулювання, для забезпечення повної реалізації трудових прав працівників. До таких заходів, зокрема, належать: розвиток системи гарантійних страхових інститутів, впровадження різноманітних форм компенсацій, посилення контрольних заходів, а також вдосконалення правового регулювання процедурних питань.

Важливим аспектом є чітке визначення переліку компенсаційних заходів, що можуть бути класифіковані як матеріальні та нематеріальні. До матеріальних форм компенсації слід віднести, наприклад, відшкодування моральної шкоди, де, за думкою В. В. Лазора, необхідно чітко окреслити коло відносин, пов'язаних з відшкодуванням моральної шкоди шляхом виплати вихідної допомоги, у випадках, коли така шкода полягає у фактичній втраті можливості повноцінного життя внаслідок звільнення у зв'язку з банкрутством підприємства [97, с. 12]. До нематеріальних компенсаційних заходів слід віднести законодавче врегулювання права працівника на отримання вільного часу протягом строку попередження про звільнення із збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи.

У якості контрольного заходу доцільно розглянути пропозицію В. В. Лазора щодо внесення до чинного законодавства, яке регулює питання розірвання трудового договору, такого доповнення: «Обов'язковою умовою звільнення з економічних підстав, незалежно від того, яка зі сторін виступає ініціатором розірвання трудового договору, має бути наявність висновку представника Міністерства праці та соціальної політики України (або уповноваженого органу профспілки)». У такому висновку необхідно чітко визначати наслідки правового характеру, що настають для роботодавця та працівника у зв'язку зі звільненням з економічних підстав, при цьому наявність такого висновку має бути обов'язковою незалежно від форми власності підприємства [97, с. 13].

У частині процедурних питань важливим є нормативне визначення учасників відносин у сфері колективних переговорів під час реалізації процедур, застосовуваних до неплатоспроможного боржника [123, с. 88].

Тенденціями розвитку правового регулювання трудових відносин при неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи можна вважати: 1) зростання рівня соціальної спрямованості законодавства про банкрутство; 2) удосконалення правових гарантій захисту праці за умов неплатоспроможності роботодавця; 3) перехід трудових прав із розряду

декларативних до розряду реальних; 4) зростання потреби у більш детальному закріпленні в трудовому законодавстві норм, пов'язаних із процедурами банкрутства; 5) прагнення до стабілізації трудових відносин як в аспекті законодавства про банкрутство, так і трудового законодавства; 6) створення правових механізмів реального, дієвого та своєчасного вирішення проблеми виплати заробітної плати; 7) виникнення передумов початку формування нового інституту трудового права, що об'єднує норми про трудові відносини й неплатоспроможність роботодавця.

Зволікання із заходами щодо відновлення платоспроможності роботодавця може призвести до фактичної неможливості розрахунку із працівниками. У зв'язку з цим, вважаємо, що на певний період (висловлюємо міркування, що таким періодом може бути один рік, що корелює із певними гарантіями визначеними КЗпП України, приміром, щодо збереження дії колективних договорів) здійснення заходів щодо відновлення платоспроможності *можна використати передання колективу (всього чи певних працівників) у лізинг іншій організації*, що по-перше, забезпечить працівників роботою та її належною оплатою та убезпечить від безробіття, а по-друге, скоротить витрати роботодавця та надасть можливість зосередитися на відновленні своєї діяльності та платоспроможності й по-третє, надасть можливість не розривати трудові договори за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, уникнути масового звільнення та максимально зберегти трудовий колектив, який після спливу строку лізингу зможе повернутися до свого роботодавця у випадку відновлення платоспроможності. Такий підхід видається виваженим у наш час, позаяк неплатоспроможність не завжди однозначно призводить до визнання роботодавця банкрутом і через певний час роботодавець дійсно можливо зможе відносити платоспроможність, а відтак потребуватиме робочої сили, так і багато працівників, як показує практика та досвід, воліють повернутися до свого роботодавця, а особливо, коли працювали тривалий час і їх влаштовувала їх робота. Більше того, та організація, яка прийме на роботу

працівників у лізинг зможе відігравати ще роль поручителя, оплачуючи при цьому послуги лізингу.

Цікаво, що лізинг персоналу знаходить свою правову основу в німецькому Законі про тимчасову зайнятість (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* – AÜG). Відповідно до приписів цього Закону лізинг працівників має місце, якщо роботодавець (позикодавець) передає працівника третій особі (позичальнику) на підставі договору найму працівника. За такої домовленості працівник залишається в трудових відносинах із позикодавцем протягом часу, коли він/вона повністю інтегрований в організацію позичальника, щоб працювати над просуванням компанії відповідно до ідей і цілей компанії позичальника та його працівників. Протягом періоду кредитування на найнятого працівника поширюється право позичальника інструктувати своїх працівників (*Weisungsrecht*) [42].

У випадку, якщо робота розподіляється між дочірніми компаніями, не має значення, чи орендований працівник у залежній компанії чи позичений. Для такого «лізингу персоналу» у ФРН не потрібен дозвіл органу з питань праці. Комерційний лізинг може бути лише тимчасовим. Ключовим моментом є те, чи повинен працівник повернутися до своєї початкової компанії, чи він залишить компанію назавжди. У разі призначення між дочірніми компаніями звільнення від обов'язку отримання дозволу застосовується лише в тому випадку, якщо працівника не було прийнято на роботу з єдиною метою негайного направлення в іншу компанію. Працівник зобов'язаний працювати за кордоном у сторонньої особи за бажанням роботодавця за наявності умов комерційного лізингу. Крім того, німецький роботодавець повинен укласти з третьою стороною договір про надання послуг або роботи, який відповідає німецьким нормам [43].

Останні технологічні й організаційні зміни на робочих місцях призвели до широкого впровадження нестандартних форм зайнятості. Як наслідок, зростає поширеність нестандартної роботи у формі найму персоналу. Лізинг персоналу, також відомий як тимчасова робота, є окремим типом зайнятості з

унікальними характеристиками та динамікою. При лізингу персоналу працівник надає послуги сторонній компанії, відмежовуючи місце виконання роботи від свого фактичного роботодавця. У тристоронніх відносинах між роботодавцем, тимчасовим працівником і компанією-клієнтом поняття доручення визначає відповідальність і динаміку відносин, тоді як законодавство ФРН зберігає стабільність трудових відносин під час лізингу персоналу. Трудові відносини між тимчасовою кадровою агенцією та тимчасовим працівником базуються на сприйнятій концепції доручення, де компанія-позичальник несе юридичну відповідальність як роботодавець, тоді як робота виконується на території компанії-користувача. Компанія-користувач залишає за собою право супроводжувати тимчасового працівника під час призначення. У правовому полі трудові відносини залишаються незмінними, забезпечуючи ті самі права та захист, що й у звичайних трудових відносинах [2].

Тимчасова зайнятість пропонує компаніям-клієнтам гнучкість, оскільки звичайні зобов'язання між ними та тимчасовими працівниками відсутні. Тимчасові працівники забезпечують гнучку робочу силу, а компанія-клієнт зберігає контроль протягом періоду лізингу. Хоча тимчасова зайнятість вважається «нетиповою», тимчасові працівники мають такі ж права та захист, як і звичайні працівники [4]. Тимчасова зайнятість у вигляді лізингу потребує наукових досліджень, оскільки тристороння структура між роботодавцем, тимчасовим працівником і компанією-клієнтом створює насправді доволі чіткі трудові відносини та відносини всіх «роботодавців» між собою. Незважаючи на класифікацію як «нестандартну», тимчасова зайнятість як лізинг мінімально відрізняється від звичайних трудових відносин, що підкреслює важливість розроблення концепції тимчасового доручення працівників у регулюванні цих динамічних відносин [40].

Підводячи ризик, зауважимо, що в цілому вважаємо доцільним закріпити дворівневий механізм захисту прав працівників неплатоспроможного роботодавця: локальний та централізований рівні. Як

перший рівень можна розглядати можливість погашення вимог працівників за рахунок спеціальних фондів, створюваних самим роботодавцем: в основу такого механізму слід покласти індивідуальний характер відповідальності роботодавця. Другим рівнем механізму захисту працівників мають виступати гарантійні інституції, які базуватимуться на колективній відповідальності роботодавців у разі, якщо з якихось причин механізми першого рівня не зможе забезпечити задоволення вимог працівників.

Висновки до розділу 3

У ході нашого дослідження ми виявили перспективні напрямки вдосконалення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

1. Тенденціями розвитку правового регулювання трудових відносин при неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи можна вважати: 1) зростання рівня соціальної спрямованості законодавства про банкрутство; 2) удосконалення правових гарантій захисту праці за умов неплатоспроможності роботодавця; 3) перехід трудових прав із розряду декларативних до розряду реальних; 4) зростання потреби у більш детальному закріпленні в трудовому законодавстві норм, пов'язаних із процедурами банкрутства; 5) прагнення до стабілізації трудових відносин як в аспекті законодавства про банкрутство, так і трудового законодавства; 6) створення правових механізмів реального, дієвого та своєчасного вирішення проблеми виплати заробітної плати; 7) виникнення передумов початку формування нового інституту трудового права, що об'єднує норми про трудові відносини й неплатоспроможність роботодавця.

2. Гарантійні фонди створюються для задоволення вимог працівників за неплатоспроможності роботодавця. Джерелом коштів для утворення таких фондів можуть бути внески роботодавців, субсидії держави, крім того, фонди можуть формуватися на змішаній основі за рахунок державних коштів та підприємницьких внесків. До недоліків фондів варто віднести збільшення тягара витрат, що негативно впливає на ділову активність. Серед безумовних

переваг можна відзначити швидкість, надійність, гарантованість отримання працівником заробітку, стабільність ділового обороту, оскільки відпадає необхідність у привілеях на шкоду інтересам кредиторів.

3. Уявляється необхідним закріпити у розділі «Заробітна плата» проєкту ТК України окремі правові норми щодо гарантій забезпечення трудових прав працівників під час здійснення процедур банкрутства, зокрема, щодо порядку погашення заборгованості за період, що передував банкрутству, а також гарантій виплати заробітної плати та виконання зобов'язань за колективним договором, що виникли в процесі застосування процедур банкрутства.

4. Вагомим завданням є створення та вдосконалення ефективного механізму соціального захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, що передбачає розробку та впровадження комплексу взаємопов'язаних заходів і гарантійних інституцій, узгоджених із нормами міжнародно-правового регулювання, з метою забезпечення належної реалізації трудових прав працівників, включаючи функціонування гарантійних страхових інститутів, запровадження різноманітних компенсаційних механізмів, посилення контролю за дотриманням законодавства, а також вдосконалення правового регулювання процедурних питань.

5. Можна запровадити подвійну форму захисту спершу самого роботодавця з метою гарантування можливості у випадку неплатоспроможності задовольняти вимоги кредиторів першої черги, зокрема, працівників. Вважаємо, що роботодавець апріорі не зможе належно здійснювати захист працівників, а працівники реально реалізовувати своє право на захист у випадку неплатоспроможності роботодавця, якщо сам роботодавець не убезпечений від можливих ризиків. Відтак видається доцільним функціонування в цьому аспекті гарантійних фондів та поручительства певної банківської установи за роботодавця, який буде перебувати в стані неплатоспроможності – таким чином, фонд та відповідний

банк стануть «донорами» для гарантування виплат першої черги. При цьому фонд має формуватися з державного та місцевих асигнувань.

6. У цілому вважаємо доцільним закріпити також і дворівневий механізм захисту прав працівників неплатоспроможного роботодавця: локальний і централізований рівні. Як перший рівень можна розглядати можливість погашення вимог працівників за рахунок спеціальних фондів, створюваних самим роботодавцем: в основу такого механізму слід покласти індивідуальний характер відповідальності роботодавця. Другим рівнем механізму захисту працівників мають виступати гарантійні інституції, які базуватимуться на колективній відповідальності роботодавців у разі, якщо з якихось причин механізми першого рівня не зможе забезпечити задоволення вимог працівників.

7. Зволікання із заходами щодо відновлення платоспроможності роботодавця може призвести до фактичної неможливості розрахунку із працівниками. У зв'язку з цим, вважаємо, що на певний період (висловлюємо міркування, що таким періодом може бути один рік, що корелює із певними гарантіями визначеними КЗпП України, приміром, щодо збереження дії колективних договорів) здійснення заходів щодо відновлення платоспроможності можна використати передання колективу (всього чи певних працівників) у *лізинг* іншій організації, що по-перше, забезпечить працівників роботою та її належною оплатою й убезпечить від безробіття, а по-друге, скоротить витрати роботодавця та надасть можливість зосередитися на відновленні своєї діяльності та платоспроможності й по-третє, надасть можливість не розривати трудові договори за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, уникнути масового звільнення та максимально зберегти трудовий колектив, який після спливу строку лізингу зможе повернутися до свого роботодавця у випадку відновлення платоспроможності. Такий підхід видається виваженим у наш час, позаяк неплатоспроможність не завжди однозначно призводить до визнання роботодавця банкрутом і через певний час роботодавець дійсно можливо зможе відносити платоспроможність, а відтак потребуватиме

робочої сили, так і багато працівників, як показує практика та досвід, воліють повернутися до свого роботодавця, а особливо, коли працювали тривалий час і їх влаштовувала їх робота. Більше того, та організація, яка прийме на роботу працівників у лізинг зможе відігравати ще роль поручителя, оплачуючи при цьому послуги лізингу.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягає у розробленні концептуальних засад правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи шляхом з'ясування правової природи та особливостей такого захисту, виявлення проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування, а також формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення законодавства України у цій сфері, що знайшло своє відбиття в нижченаведених висновках.

1. Чинне трудове законодавство не відносить до обставин, якими обумовлена диференціація правового регулювання трудових відносин, особливий стан – неплатоспроможність роботодавця, що пов'язане із застосуванням до нього передбачених законодавством процедур банкрутства. Тим часом, є вагомі підстави вважати, що реалізація щодо роботодавця процедур неплатоспроможності вимагає особливий підхід до регулювання трудових відносин. Іншими словами, застосування до роботодавця передбачених законодавством процедур банкрутства слід розглядати як особливий стан, що є об'єктивною основою для диференціації правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Будь-яка диференціація повинна бути обумовлена об'єктивною необхідністю, відповідати або захисній, або виробничій функції трудового права. А саме особливий підхід до правового регулювання праці працівників в умовах реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця відповідає захисній та економічній (виробничій) функціям трудового права, а також відповідає основним завданням інституту неплатоспроможності. Специфіка правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин у ході процедур неплатоспроможності має передбачати, з одного боку, лібералізацію правового регулювання праці працівників, що сприятиме відновлення платоспроможності боржника, а, з іншого боку, встановлення додаткових

гарантій мінімізації ризику працівників втратити робоче місце та джерело доходу, тобто пом'якшення негативних наслідків неплатоспроможності роботодавця. Відтак приписи, що відображають особливості правового регулювання праці працівників у ході реалізації процедур неплатоспроможності роботодавця, доцільно сконцентрувати в окремій главі КЗпП України та в майбутньому ТК України. Адже чинний КУзПБ наразі взагалі не містить окремих приписів, які регламентували б захист працівників, а вся опора нормативного забезпечення захисту наразі ґрунтується на нормах КЗпП України.

2. Складність регламентації всіх аспектів неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи викликано як раз тим, що ці питання регламентуються різними галузями права, саме тому важливо чітко розмежовувати коло тих аспектів, які підпадатимуть саме під регулювання трудового права для належного їх правового забезпечення. Однак навіть це не зможе провести жорстку межу між регламентацією цих питань, позаяк усі вони пов'язані між собою та впливають один з одного. Так, аспекти процедури банкрутства регламентуються цивільним та господарським правом та процесом, однак ці аспекти, як раз і стають підставою для початку «вступу в гру» саме трудового права, яке стоїть на сторожі захисту прав працівників тих роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності. Отже, провести жорстку лінію відмежування в досліджуваному нами аспекті не можливо та й не доречно, оскільки кожна з галузей права буде виконувати свою роль, щоб мінімізувати негативні наслідки та захистити коло своїх суб'єктів. Відтак і КЗпП України, і майбутній ТК України набагато «виграли» б у викладенні нормативного матеріалу як з точки зору юридичної техніки, так і з точки зору практичного застосування нормативних приписів, якщо їх структура була б доповнена окремою самостійною главою під назвою «Правовий захист трудових прав працівників». Це надало б чіткості та правової визначеності щодо можливих способів та механізму захисту саме трудових прав працівників, а також

належного їх обрання в кожній конкретній ситуації, а особливої гостроти набуває такий підхід в аспекті неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи.

3. Повсякчас була й залишається проблемною ситуація щодо можливості пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників під час продажу майнового комплексу боржника в процесі процедур банкрутства при неможливості збереження робочих місць унаслідок об'єктивних обставин виробничого характеру (зокрема, зміни профілю, технологій виробництва та ін. організаційних та технологічних факторів). У такій ситуації обґрунтованим видається встановити в трудовому законодавстві обов'язок нового власника майна організації або забезпечити працівникам, робочі місця яких зберегти неможливо, проходження за його рахунок професійної перепідготовки з наступним працевлаштуванням (коло працівників, які мають право на відповідну перепідготовку, може бути обмежена особами працездатного віку), або виплатити їм додаткову компенсацію під час вивільнення. У разі відмови працівника від проходження професійної перепідготовки він/вона може бути звільненим без виплати додаткової компенсації.

4. Тенденціями розвитку правового регулювання трудових відносин при неплатоспроможності роботодавця чи зміни власника юридичної особи можна вважати: 1) зростання рівня соціальної спрямованості законодавства про банкрутство; 2) удосконалення правових гарантій захисту праці за умов неплатоспроможності роботодавця; 3) перехід трудових прав із розряду декларативних до розряду реальних; 4) зростання потреби у більш детальному закріпленні в трудовому законодавстві норм, пов'язаних із процедурами банкрутства; 5) прагнення до стабілізації трудових відносин як в аспекті законодавства про банкрутство, так і трудового законодавства; 6) створення правових механізмів реального, дієвого та своєчасного вирішення проблеми виплати заробітної плати; 7) виникнення передумов

початку формування нового інституту трудового права, що об'єднує норми про трудові відносини й неплатоспроможність роботодавця.

5. Гарантійні фонди створюються для задоволення вимог працівників за неплатоспроможності роботодавця. Джерелом коштів для утворення таких фондів можуть бути внески роботодавців, субсидії держави, крім того, фонди можуть формуватися на змішаній основі за рахунок державних коштів та підприємницьких внесків. До недоліків фондів варто віднести збільшення тягаря витрат, що негативно впливає на ділову активність. Серед безумовних переваг можна відзначити швидкість, надійність, гарантованість отримання працівником заробітку, стабільність ділового обороту, оскільки відпадає необхідність у привілеях на шкоду інтересам кредиторів.

6. Наразі, КЗпП України не передбачає у складі основних державних гарантій з оплати праці механізми забезпечення отримання працівниками належних виплат у випадках припинення діяльності або неплатоспроможності роботодавця, а також не визначає конкретний розмір та порядок здійснення таких виплат. Однак, ураховуючи сучасну ситуацію із заборгованістю з виплати заробітної плати у разі неплатоспроможності (банкрутства) юридичної особи, видається доцільним розширити сферу державного регулювання оплати праці.

7. Вважаємо за необхідне відобразити у розділі «Заробітна плата» проєкту ТК України окремі приписи щодо гарантій забезпечення трудових прав працівників під час здійснення процедур банкрутства, зокрема, щодо врегулювання порядку погашення заборгованості, що утворилася у період, який передував банкрутству, а також щодо забезпечення виплати заробітної плати та виконання зобов'язань за колективним договором, що виникли у процесі застосування процедур банкрутства.

8. Ключовим завданням є створення та вдосконалення ефективної системи соціального захисту працівників у випадках неплатоспроможності роботодавця-юридичної особи, що має передбачати розробку та

впровадження комплексу взаємопов'язаних заходів і гарантійних інституцій, узгоджених із нормами міжнародно-правового регулювання, з метою забезпечення належної реалізації трудових прав працівників, включаючи функціонування гарантійних страхових інститутів, запровадження різноманітних компенсаційних механізмів, посилення контролю за дотриманням законодавства, а також вдосконалення правового регулювання процедурних питань.

9. Варто запровадити подвійну форму захисту спершу самого роботодавця з метою гарантування можливості у випадку неплатоспроможності задовольняти вимоги кредиторів першої черги, зокрема, працівників. Вважаємо, що роботодавець апріорі не зможе належно здійснювати захист працівників, а працівники реально реалізовувати своє право на захист у випадку неплатоспроможності роботодавця, якщо сам роботодавець не убезпечений від можливих ризиків. Відтак видається доцільним функціонування в цьому аспекті гарантійних фондів та поручительства певної банківської установи за роботодавця, який буде перебувати в стані неплатоспроможності – таким чином, фонд та відповідний банк стануть «донорами» для гарантування виплат першої черги. При цьому фонд має формуватися із державного та місцевих асигнувань.

10. У цілому доцільним є закріпити також і дворівневий механізм захисту прав працівників неплатоспроможного роботодавця: локальний та централізований рівні. Як перший рівень можна розглядати можливість погашення вимог працівників за рахунок спеціальних фондів, створюваних самим роботодавцем: в основу такого механізму слід покласти індивідуальний характер відповідальності роботодавця. Другим рівнем механізму захисту працівників мають виступати гарантійні інституції, які базуватимуться на колективній відповідальності роботодавців у разі, якщо з якихось причин механізми першого рівня не зможе забезпечити задоволення вимог працівників.

11. Зволікання із заходами щодо відновлення платоспроможності роботодавця може призвести до фактичної неможливості розрахунку із працівниками. У зв'язку з цим, вважаємо, що на певний період (висловлюємо міркування, що таким періодом може бути один рік, що корелює із певними гарантіями визначеними КЗпП України, приміром, щодо збереження дії колективних договорів) здійснення заходів щодо відновлення платоспроможності можна використати передання колективу (всього чи певних працівників) у *лізинг* іншій організації, що по-перше, забезпечить працівників роботою та її належною оплатою й убезпечить від безробіття, а по-друге, скоротить витрати роботодавця та надасть можливість зосередитися на відновленні своєї діяльності та платоспроможності й по-третє, надасть можливість не розривати трудові договори за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, уникнути масового звільнення та максимально зберегти трудовий колектив, який після спливу строку лізингу зможе повернутися до свого роботодавця у випадку відновлення платоспроможності. Такий підхід видається виваженим у наш час, позаяк неплатоспроможність не завжди однозначно призводить до визнання роботодавця банкрутом і через певний час роботодавець дійсно можливо зможе відносити платоспроможність, а відтак потребуватиме робочої сили, так і багато працівників, як показує практика та досвід, воліють повернутися до свого роботодавця, а особливо, коли працювали тривалий час і їх влаштовувала їх робота. Більше того, та організація, яка прийме на роботу працівників у лізинг зможе відігравати ще роль поручителя, оплачуючи при цьому послуги лізингу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bankruptcy Reform Act of 1978 (Pub.L 95-598, 92 Stat. 2549. November 6, 1978). URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-92/pdf/STATUTE-92-Pg2549.pdf>
2. Bosmans K., De Cuyper N., Hardonk S., Vanroelen C. Temporary agency workers as outsiders: An application of the established-outsider theory on social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health and Vulnerability*. 2015. Vol. 6. N 23. URL: <https://researchportal.vub.be/en/publications/temporary-agency-workers-as-outsiders-an-application-of-the-estab>
3. Case C-520/03 José Vicente Olaso Valero v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), judgment of 16 December 2004, n.y.r. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62003CJ0520_SUM&from=ES
4. Chen P. C., Wang M. C., Fang S. C. Does motivation matter? The influence of the agency perspective on temporary agency workers. *Employee Relations*. 2017. Vol. 39(4). P. 561–581.
5. Competition: Exclusive licence – Breeder's rights. Case 258/78. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61978CJ0258>
6. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>
7. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0023>

8. Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31980L0987> (*втратила чинність*)

9. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383>

10. Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. URL: https://www.legislation.gov.uk/eudr/1992/56/pdfs/eudr_19920056_adopted_en.pdf

11. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>

12. Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC 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 businesses. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/50/oj>

13. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998L0059>

14. Council Directive of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (75/129/EEC). URL: <https://lawthek.eu/detail/d82d6d7a-7397-4c40-8f83-aa45e1aaad80/en/SINGLE>

15. Dario U. Ocos Coria, Ocos Abogados. The New Mexican Law on Commercial Insolvency. 2001. 120 p.

16. Directive 2002/74/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:270:0010:0013:en:PDF>.

17. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0094>

18. Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs (English). Doing Business 2018 Washington, D.C.: World Bank Group. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/803361509607947633>.

19. Florck L. Europejskie prawo pracy. Warszawa, 2003. S. 122–123.

20. Gordon W. Johnson Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency. *Fifth Forum for Asian Insolvency Reform (FAIR) 27-28 April 2006*. Beijing, China. P. 1–30.

21. Henry Campbell Black M. A. Black's Law Dictionary Definitions of the Terms and Phrases of American and English Jurisprudence, Ancient and Modern. St. Paul, Minn. West Publishing Co. 1968. URL: <https://heimatundrecht.de/sites/default/files/dokumente/Black%27sLaw4th.pdf>

22. Judgment 12 February 1985 Case of Colozza V. Italy. URL: <https://www.legal-tools.org/doc/a0ae85/pdf>

23. Judgment of 12 October 2004 – Case C-222/02. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0222&rid=10>

24. Judgment of the Court (First Chamber) 7 December 1995 in Case C-449/93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0449>

25. Judgment of the Court (Second Chamber) of 27 January 2005. Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel. Case C-188/03. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62003CJ0188>

26. Judgment of the Court (Sixth Chamber) 16 October 2003 in Case C-223/01. URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=48334&pageIndex=0&dolang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4845482>

27. Judgment of the Court 11 September 2003 in Case C-201/01. URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=48569&pageIndex=0&dolang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4824056>

28. Judgment of the Court 17 December 1998 in Case C-244/97. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A1998%3A619>

29. Judgment of the Court 18 October 2001 in Case C-441/99 Riksskatteverket v Soghra Gharehveran URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46293&pageIndex=0&dolang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4821995>

30. Judgment of the Court 4 March 2004 in Joined Cases C-19/01, C-50/01 and C 84/01. URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=48951&pageIndex=0&dolang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4820362>

31. Judgment of the Court of 16 December 1993. Teodoro Wagner Miret v Fondo de Garantía Salarial. Case C-334/92. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0334>

32. Judgment of the Court of 17 September 1997. Danmarks Aktive Handelsrejsende, acting on behalf of Carina Mosbæk v Lønmodtagernes Garantifond. Case C-117/96. URL: <https://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996CJ0117:EN:HTML

33. Judgment of the Court of 19 November 1991. Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic. Joined cases C-6/90 and C-9/90. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61990CJ0006>

34. Judgment of the Court of 27 October 1977. Régina v Pierre Bouchereau. Reference for a preliminary ruling: Marlborough Street Magistrates' Court, London – United Kingdom. Public policy. Case 30-77. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61977CJ0030>

35. Judgment of the Court of 28 March 1985. Commission of the European Communities v Italian Republic. Directive – Coordination of procedures for the award of public works contracts. Case 274/83. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61983CJ0274>

36. Judgment of the Court of 7 February 1985. Procureur de la République v Association de défense des brûleurs d'huiles usagées (ADBHU). Case 240/83. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4005177e-7400-46c6-8cbc-9c68b8cf2807/language-en>

37. Judgment of the Court of 8 June 1982. L.C. Nungesser KG and Kurt Eisele v Commission of the European Communities. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61978CJ0258>

38. Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Collective redundancies. Case C-383/92. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0383>

39. Judgment of the Court of 9 November 1995. Case C-479/93: Andrea Francovich v Italian Republic. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0479>

40. Kolokythas A., Noula M., Nikitara M., Roupia Z. The evaluation of personnel leasing as a flexible work model in professional satisfaction among

nurses and in the quality of provided nursing care. *Review of Clinical Pharmacology and Pharmacokinetics, International Edition*. 2023. Vol. 9. Iss. 3. P. 141–149. URL: <https://pure.unic.ac.cy/en/publications/the-evaluation-of-personnel-leasing-as-a-flexible-work-model-in-p>

41. Lee Vicky. Research and Library Services Division, Legislative Council Secretariat. Unemployment Insurance and Assistance Systems in Mainland. China, 2000. 360 p.

42. Murthy B., Murrmann S. K. Employee Leasing: An Alternative Staffing Strategy. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 1993. N 34(3). P. 18–23. <https://doi.org/10.1177/001088049303400304>

43. Nicole Elert, Christopher T. Brooks. Expats in Germany – Inbound and Outbound: Questions frequently asked by foreigners. URL: <https://doi.org/10.1515/9783110404012>

44. Posthuma Richard A. et al. Labour and Employment Laws in Mexico and the United States: An International Comparison. *Labour Law Journal*. 2000. N 20.

45. Report on the Treatment of the Insolvency of Natural Persons. The World Bank. 2013. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/668381468331807627/pdf/771700WP0WB0In00Box377289B00PUBLIC0.pdf>

46. Rowat Malcolm. Reforming Insolvency Systems in Latin America, Public Policy for the Private Sector. No. 187, June 1999. The World Bank Group.

47. Sputc-Bandurska G. Zwolnicnia grupowc z perspcktywy rynku pracy. *Aspckty prawne i spolccznc*. Warszawa, 2003. S. 206.

48. Swiatkowski A. M. Europciskic prawo socjalnc. Europciskic prawo praci. T. 2. Warszawa. 1999. S. 419–421.

49. Swiatkowski A. M. Rcstrukturycja zakladu praci. Komentarz. Krakow. 2003. S. 47–49.

50. The decision of the Court of the European Union on the case C-53/88 Commission of the European Communities v. Hellenic Republic [1990] *ECR* 03917.

51. The World Bank, East Asia and Pacific Region Private Sector Development Unit (2000), “Bankruptcy of State Enterprises in China-A Case and Agenda for Reforming the Insolvency System”, 20 September 2000.

52. Winter-Ebmer R. Long-term Consequences of an Innovative Redundancy-Retraining Project: the Austrian Steel Foundation. *Social Protection Discussion Paper*. 2001. No. 0103. The World Bank Group.

53. Words and Phrases. St. Paul, Minn., West Publishing Company. 1940. Vol. 5.

54. Zatrudnienie i ochrona socjalna / pod red. Z. Brodckiego. Warszawa, 2004. S. 183–184.

55. Безп’ята В. Ф. Судовий захист права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2012. 194 с.

56. Бояринцева М. А. Зміст адміністративно-правового статусу громадян України. *Виконавча влада і адміністративне право*. Київ : Вид. Дім “Ін-Юре”, 2002. С. 161.

57. Бурак В. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Радник. Український юридичний портал*. URL: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/15405-2011-01-23-02-48-17.html>

58. Бурак В. Зміст і суть правового захисту трудових прав працівників. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні* : матеріали XV регіон. наук.-практ. конф. (4–5 лют. 2009 р.). Львів : Львів. нац. ун-т ім. І.Франка, 2009. С. 235–237.

59. Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників. *Вісник Львівського Університету. Серія юридична*. 2006. Вип. 43. С. 216–221.

60. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2021. 500 с.
61. Бущенко П. А. Поняття та захист права на працю в СРСР : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1977. 169 с.
62. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диса плюс, 2013. 510 с.
63. Валецька О. В. Окремі проблеми захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2011. № 21. С. 140–149.
64. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол. : С. М. Прилипко (гол.), М. І. Іншин (заст. гол.), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
65. Венедіктов В. С. Соціально-правова характеристика засобів захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених*. 2004. Вип. 5. С. 6–10.
66. Венедіктов С. В., Спіцина Г. О. Трудове право в державах Європи : підручник. Київ : Ніка-Центр, 2017. 183 с.
67. Власов В. І. Соціальний захист в умовах банкрутства. *Державо і право*. 1995. №4. С. 48–54.
68. Волинець В., Єрохіна В. Заходи захисту у трудовому праві. *Юридичний вісник*. 2014. № 3. С. 184–188.
69. Гершанок Л. Звільнення та переведення працівників під час процедур неспроможності. *Законність*. 2001. №7. С. 45–47.
70. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 462.
71. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

72. Грушевський М. С. Історія України-Русі : в 11 т. / Редкол. : П. С. Сохань (гол.) та ін. Київ : Наук. думка, 1992. Т. 3. 592 с.

73. Джунь В. В. Інститут неспроможності: світовий досвід розвитку і особливості становлення в Україні : монографія. Львів : Інститут технологій бізнесу і права, 2000. 180 с.

74. Джунь В. Проблема узгодження законодавства про неспроможність із суміжними нормами трудового права. *Право України*. 2005. № 6. С. 41–44.

75. Директива Ради про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів від 12.03.2001 № 2001/23/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01#Text

76. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнар. документ Ради Європи від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

77. Єпіфанова І. М. Банкрутство підприємств: спектр невирішених проблем. *Економіка: реалі часу*. 2017. № 1(29). С. 55–63.

78. Захист вимог працівників щодо заробітної плати в випадках неплатоспроможності підприємства URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_749770.pdf

79. Іншин М. І. Правовий захист та охорона трудових прав працівників. *Харківський економіко-правовий університет. Наукові записки. Право, економіка, гуманітарні науки* 2008. №1(6). С. 19–24.

80. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС*. 2004. Вип. 2. С. 191–196.

81. Іншин М. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 12. С. 105–108.

82. Класифікатор професій ДК 003:2010 : наказ Держспоживстандарт України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

83. Клепицький І. А. Банкрутство як злочин у сучасному кримінальному праві. *Держава та право*. 1997. № 11. С. 52–60.

84. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

85. Кодекс законів про працю УРСР 1922 року. Харків : Вид-во НКЮ, 1922. 64 с.

86. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 19. Ст. 74.

87. Колб Б. Склад злочину та поняття банкрутства. *Законність*. 1998. № 1. С. 47–48.

88. Колотік Н. А. Щодо правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. С. 267–271.

89. Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text

90. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 01.07.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

91. Константиновський С. Кодекс України з процедур банкрутства: новели та перспективи. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 88–92.

92. Константинова Н. Заходи захисту трудових прав працівників і роботодавців. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. №12. С. 62-64.

93. Копейчиков В. В. Роль функцій радянської держави у створенні сприятливих умов реалізації прав громадян в умовах розвиненого соціалізму. *Юрид. літ.*, 1983. 251 с.

94. Кочанова П. В. Юридичні обов'язки роботодавця в трудових правовідносинах під час ліквідації та банкрутства підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2013. Вип. 5. Т. 1. С. 118–120.
95. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.
96. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, Одеса, 2007. 20 с.
97. Лазор В. В. Юридичні та соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2001. 20 с.
98. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.
99. Лордкіпанідзе А. Г. Гарантії платоспроможності за законодавством Англії та Франції. *Законодавство зарубіжних країн*. 1979. Вип. 162. С. 32.
100. Маркіна Т. Проблеми захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. №9. С. 21–24.
101. Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України*. 2002. № 2. С. 53–56.
102. Мацюк А. Р., Боєва О. С. Проблеми захисту прав працівників при процедурі банкрутства. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2009. №3. С. 41–50.
103. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 19 с.
104. Наумець С. Особливості правовідносин у сфері соціального захисту працівників при змінах в організації виробництва та праці. *Юридична Україна*. 2005. № 9. С. 65–68.

105. Ніколаєва Л. А. Розгляд трудових спорів як форма захисту трудових прав громадян. *Радянська держава і право*. 1973. № 8. С. 49.
106. Новосельцев І. І. Транскордонна неплатоспроможність у міжнародному приватному праві : монографія. Київ : НДІ приватного права і підприємництва АПрН України, 2009. 148 с.
107. Павлодський Є. Продаж підприємства під час банкрутства. *Право та економіка*. 2000. № 7. С. 88.
108. Падалка А. О. Удосконалення захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 19 с.
109. Панцир С. Європейська соціальна Хартія (переглянута): нові підходи до забезпечення соціальних прав громадян та перспективи для України. *Парламент*. 2005. № 2. С. 30–39.
110. Перестюк Н. Огляд стану адаптації законодавства України до *acquis communautaire*. Київ : ВД «Професіонал», 2007. 544 с.
111. Плахотіна Н. В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.
112. Положення про Державний департамент з питань банкрутства : постанова Каб. Міністрів України від 19.04.2006 № 533. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/34545523>.
113. Полюхович В. І. Інститут оскарження в адміністративному порядку: загальні засади. *Виконавча влада і адміністративне право* / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ : Вид. дім «Ін-Юре», 2002. 668 с.
114. Поляков Б. М. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства. *Право України*. 1992. №3. С. 22–24.
115. Поляков Б. М. Правові проблеми регулювання неспроможності (банкрутства) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.04. Донецьк, 2003. 437 с.
116. Постанова Велика Палата Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/9584/15-ц, провадження № 14-623цс18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>.

117. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 03.04.2018 у справі № 927/1200/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73410752>

118. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 13.03.2018 у справі № Б8/180-10. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72882334>

119. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 30.08.2022 у справі № 5/530-03 (924/1340/20). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106150215>

120. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 30.08.2022 у справі № 5/530-03 (924/1244/20). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106150219>

121. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 02.10.2018 у справі № 910/6968/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77821210>

122. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 17.04.2019 у справі № Б29/59/04 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81407379>

123. Постригань Т. Соціальний захист працівників в період неплатоспроможності роботодавця. *Юридична Україна*. 2009. № 5. С. 83–88.

124. Правові основи підприємницької діяльності / за ред. : В. І. Шакуна, П. В. Мельника, В. М. Поповича. Київ : Правові джерела, 1997. 780 с.

125. Приходько С. Захист прав працівників при масових звільненнях за законодавством Польщі, росії та України у порівнянні із законодавством ЄС. *Прокуратура. Людина. Держава*. 2005. № 11. С. 103–109.

126. Приходько С. Захист прав працівників при масових звільненнях у процесі реструктуризації підприємств. *Право України*. 2005. № 11. С. 128–133.

127. Приходько С. Захист прав працівників при неплатоспроможності роботодавця (за європейським трудовим правом). *Право України*. 2006. № 11. С. 139–144.

128. Приходько С. Захист прав працівників при неплатоспроможності роботодавця у Республіці Польща. *Вісник прокуратури*. 2006. № 10. С. 123–128.

129. Приходько С. Захист прав працівників при переході підприємства до іншого власника за законодавством Німеччини, Австрії, Польщі та України у порівнянні із законодавством ЄС. *Вісник прокуратури*. 2006. № 4. С. 109–115.

130. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 31. Ст. 440. (втратив чинність)

131. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 27.05.1988 № 5938-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11#Text>

132. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати : Закон України від 21.10.2004 № 2103-IV. *Офіційний вісник України*. 2004. № 45. Ст. 2963.

133. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 3. Ст. 129.

134. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 31. Ст. 263.

135. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

136. Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин : постанова Вищ. господарського суду від 25.02.2016 № 4. *Вісник господарського судочинства*. 2016. № 1. С. 72.

137. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.

138. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Мін-ва праці України від 29.12.2004 № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>

139. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Мін-ва праці України від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>

140. Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників : постанова Каб. Міністрів України від 31.12.1993 № 1090. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1090-93-п#Text> (*втрапила чинність*)

141. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання : наказ Мін-ва соціальної політики України від 31.05.2013 № 316. *Офіційний вісник України*. 2013. № 50. Ст. 1824.

142. Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання : наказ Мін-ва економіки України від 12.04.2022 № 827-22. *Офіційний вісник України*. 2022. № 44. Ст. 2422.

143. 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 : наказ Мін-ва розвитку економіки торгівлі та сільського господарства України від 18.03.2021 № 563. *Офіційний вісник України*. 2021. № 29. Ст. 1677.

144. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

145. Про Національний банк України : Закон України від 20.05.1999 № 679-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 29. Ст. 238.
146. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
147. Про платіжні системи та переказ коштів в Україні : Закон України від 05.04.2001 № 2346-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 29. Ст. 137. (втратив чинність)
148. Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин : Рекомендації Вищ. господарського суду від 28.12.2007 № 04-5/14. *Вісник господарського судочинства*. 2008. № 1. С. 22. (втратили чинність)
149. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Верховн. Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
150. Про приватизацію державного і комунального майна : Закон України від 18.01.2018 № 2269-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 12. Ст. 68.
151. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
152. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Закон України від 19.10.2005 № 2996-IV. *Офіційний вісник України*. 2005. № 44. Ст. 2759.
153. Про систему гарантування вкладів фізичних осіб : Закон України від 23.02.2012 № 4452-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 50. Ст. 564.
154. Про судову практику в справах про банкрутство : постанова Верховн. Суду України від 18.12.2009 № 15. *Вісник Верховного суду України*. 2010. № 2. С. 3.

155. Проект Трудового кодексу України від 15.01.2024. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
156. Прощай О. М. Забезпечення захисту трудових прав працівників як запорука соціальної стабільності колективів. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2011. № 3/4. С. 16–23.
157. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 19 с.
158. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних Конституційних положень). Харків : Право, 1997. 154 с.
159. Радзивілюк В. В. Адаптація законодавства про банкрутство (неплатоспроможність) у сфері захисту прав працівників неплатоспроможного боржника. *Вісник господарського судочинства*. 2010. № 2. С. 150–155.
160. Радіонова-Водяницька В. О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. 191 с.
161. Рекомендація МОП № 180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 23.06.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text
162. Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 № 166. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text
163. Рильова В. В. Банкрутство роботодавця як наслідок його неплатоспроможності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. № 83. Ч. 2. С. 24–28.
164. Рильова В. В. Захист трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи:

актуальні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. між дисциплін. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.) / за ред. : Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, І. С. Сахарук ; уклад. М. О. Денисюк. Київ : Вид-во «Людмила», 2023. С. 308–311.

165. Рильова В. В. Особливості вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи: міжнародно-правове регулювання. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 168–174.

166. Рильова В. В. Розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця: реалії сьогодення. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 452–455.

167. Рильова В. В. Щодо юридичних гарантій захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 580–584.

168. Рильова В. В. Сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. № 80. Том 1. С. 319–323.

169. Рішення Господарського суду Івано-Франківської області від 06.10.2022 у справі № 909/69/22 (344/19648/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106635327> (дата звернення 11.03.2023)

170. Рішення Господарського суду Черкаської області від 16.03.2022 у справі № 925/674/21(925/22/22). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103710782>.

171. Рішення Суду ЄС від 02.02.1989 р. у судовій справі C-22/87 Commission of the European Communities v Italian Republic. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61987CJ0022>

172. Рішення суду ЄС від 10.07.1997 у судових справах Danila Bonifaci and Others (C-94/95), Wanda Berto and Others (C-95/95) and INPS. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0094>

173. Рішення Суду ЄС від 16.12.1999 у судовій справі T-198/98 / G. Everson und T.J. Barrass gegen Secretary of State l'or Trade and Industry und Bell Lines Ltd. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998TJ0198>

174. Сафронов М. О., Волков Л. В. Сучасний стан інституту неспроможності в США. *Дайджест-фінанси*. 2001. № 3. С. 1–15.

175. Словник української мови : [в 11 т.] / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (гол.) [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 3 : 3 / ред. тому : Г. М. Гнатюк, Т. К. Черторизька. 1972. 744 с.

176. Словська І. Механізм захисту прав людини – основоположний принцип сучасного українського конституціоналізму. *Право України*. 2001. № 9. С. 15–18.

177. Собчук Ю. Г. Організаційно-правові засади регулювання відносин неплатоспроможності банків в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2014. 20 с.

178. Стависький П. Р. Заходи захисту та відповідальність у радянському трудовому праві. *Радянська держава та право*. 1979. № 7. С. 129–133.

179. Степанова Т. В. Щодо відповідності Кодексу України з процедур банкрутства вимогам до кодифікації та стану економіки України. *Правова держава*. 2018. № 32. С. 111–118.

180. Тараненко С. М. Захист прав і свобод громадян у провадженні в справах про адміністративні правопорушення та їх забезпечення в діяльності міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2000. 20 с.

181. Телюкіна М. В. Співвідношення понять «неспроможність» та «банкрутство» в дореволюційному та сучасному праві. *Юрист*. 1997. № 12. С. 42.

182. Ткаченко А. Захист працівників у разі банкрутства чи зміни власника організації. *Юридичний журнал*. 2013. № 8. С. 77–79.

183. Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Вид-во 2022. 376 с.

184. Трудові відносини з директором. URL: <https://ek.expertus.com.ua/recommendations/1020>.

185. Фартушок Т. Б. Захист права працівників на оплату праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2017. 194 с.

186. Федорова А. Л. Захист прав працівників у світлі статті 25 Європейської соціальної хартії 1996 року: європейський досвід та українське законодавство. *Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку* : зб. наук. пр. / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Прикарпат. юрид. ін-т Львів. держ. ун-ту внутр. справ, Укр. асоц. порівнял. правознавства, міжнар. наук. журн. «Порівняльно-правові дослідження». Київ : Логос, 2010. С. 199–201.

187. Харчук Р. С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

188. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 461.

189. Чанишева Г. І., Олейніков О. Л. Юридичний механізм захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми політики*. 2002. Вип. 13-14. С. 400–408.
190. Чернишова С. А. Цивільно-правовий захист авторських прав. *Радянська держава та право*. 1984. № 2. С. 67–69.
191. Чуча С. Ю. Гарантії отримання заробітної плати у випадку неспроможності роботодавця. *Держава і право*. 2002. № 11. С. 75–83.
192. Шевченко Я. М. Цивільне право України: академічний курс : підручник у 2-х т. Київ : Ін Юре, 2003. Т. 1. Загальна частина. 520 с.
193. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/959678/>
194. Щербина В. І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників і роботодавців. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матеріали наук.-практ. конф (м. Суми, 2-4 черв. 2005 р.)* / за ред. В. С. Венедіктова. Харків, 2005. С. 73–77.
195. Щербина В. І. Соціальні та правові засади забезпечення соціального миру та належного морально-психологічного клімату між роботодавцями і працівниками в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. №7. С. 22–26.
196. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія. Дніпропетровськ, 2007. 387 с.
197. Юридична енциклопедія : в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1. 672 с.

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Рильова В. В. Сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. № 80. Т. 1. С. 319–323.

2. Рильова В. В. Банкрутство роботодавця як наслідок його неплатоспроможності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. № 83. Ч. 2. С. 24–28.

3. Рильова В. В. Особливості вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи: міжнародно-правове регулювання. *Соціальне право.* 2024. № 1. С. 168–174.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Рильова В. В. Захист трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи: актуальні питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. міждисципл. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.) / за ред. : Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, І. С. Сахарук. Київ : Вид-во «Людмила», 2023. С. 308–311.

2. Рильова В. В. Розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця: реалії сьогодення. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 452–455.

3. Рильова В. В. Щодо юридичних гарантій захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 580–584.