УДК: 349.2:331.109
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.45

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Рильова В.В.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Рильова В.В. Сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Стаття присвячена дослідженню правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи в сьогоднішніх реаліях. Адже працівники є одним із найменш захищених суб'єктів трудових відносин, і тому потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави. Особливо сьогодні, коли вплив фінансової кризи на економіку України, внаслідок війни з російським агресором, призвів до нестабільного становища держави, більшість підприємств, організацій та установ опинились у важкому фінансовому становищі, що у свою чергу негативно позначилося на соціальному та матеріальному забезпеченні працівників. І тому пріоритетним напрямком стає захист трудових прав працівників та їх соціального положення, зокрема у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. Проаналізовано чинні та проєктовані нормативно-правові акти у сфері захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, судову практику щодо трудових спорів, пов'язаних зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Зроблено висновок, що Україна як держава, яка прагне до членства в Європейському Союзі, повинна приділити увагу також питанню захисту прав та інтересів працівників як суб'єктів, які власною працею забезпечують добробут своїх сімей. Оскільки захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового й соціального суспільства. Особливо сьогодні, коли проблема безробіття в Україні зростає, особи, які втратили можливість працювати повинні бути соціально захищеними. При цьому окрім внесення змін у трудове законодавства, прийняття нових законів у цій площині, повинні бути й чітко розроблені механізми їх реалізації.

Ключові слова: держава, працівник, роботодавець, трудові права, національне законодавство, судовий захист, неплатоспроможність, заробітна плата.

Rylyova V.V. The current state of legal protection of the labor rights of employees in case of insolvency of the employer or change of owner of the legal entity.

The article is devoted to the study of legal support for the protection of labor rights of employees in case of insolvency of the employer or change of the owner of the legal entity in today's realities. After all, employees are one of the least protected subjects of labor relations, and therefore they need guarantees of protection of their rights from both the employer and the state. Especially today, when the impact of the financial crisis on the economy of Ukraine, as a result of the war with the Russian aggressor, led to the unstable state of the state, most enterprises, organizations and institutions found themselves in a difficult financial situation, which in turn negatively affected the social and material security of employees. Therefore, the priority area becomes the protection of labor rights of employees and their social position, in particular in case of insolvency of the employer or change of the owner of the legal entity. Current and projected regulatory legal acts in the field of protection of labor rights of employees in case of insolvency of the employer or change of owner of a legal entity, court practice regarding labor disputes related to dismissal under Clause 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine. It was concluded that Ukraine, as a state that aspires to membership in the European Union, should also pay attention to the issue of protecting the rights and interests of workers as subjects who ensure the well-being of their families through their own work. Since the protection of labor rights of employees is an important component of a democratic, legal and social society. Especially today, when the

problem of unemployment in Ukraine is growing, persons who have lost the opportunity to work should be socially protected. At the same time, in addition to making changes to labor legislation, adopting new laws in this area, there must be clearly developed mechanisms for their implementation.

Key words: state, employee, employer, labor rights, national legislation, judicial protection, insolvency, wages.

Постановка проблеми. Сьогодні, з огляду на нестабільну соціально-політичну ситуацію в Україні, підвищення рівня безробіття, рівень якого наразі є чи не найвищий за всю історію незалежності, що, передусім, пов'язано з війною в країні, тиском на ринок праці внутрішніх переселенців з тимчасово окупованих територій, де точаться бойові дії, важливого значення набуває проблема дотримання прав людини, зокрема її трудових прав. Адже важливість належного забезпечення трудових прав працівників, передбачених як у Конституції України (відповідно до ч. 1 ст. 43 кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується), так і в Кодексі законів про працю України (згідно ст. 2 працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою) та інших актах трудового законодавства, сьогодні важко переоцінити.

Вплив фінансової кризи на економіку України, внаслідок війни з російським агресором, призвів до більш нестабільного становища держави порівняно з іншими європейськими країнами. У цих умовах господарювання більшість підприємств, організацій та установ опинились у важкому фінансовому становищі. За таких умов роботодавець змушений зменшувати фінансові витрати на всі видатки господарювання, в тому числі й на утримання працівників, що, у свою чергу, негативно позначається на їх соціальному та матеріальному забезпеченні. При цьому зміни в організації підприємства викликають і зміни в організації праці. У випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи пріоритетним напрямком стає захист трудових прав працівників та їх соціального положення. Оскільки вони є одним із найменш захищених суб'єктів трудових відносин, і тому потребують гарантій захисту їх прав як з боку роботодавця, так і держави.

Отже, сучасні економічні умови призводять до необхідності перегляду та вдосконалення деяких положень чинного Кодексу законів про працю України в частині захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи та, відповідно, закріплення їх у межах майбутнього Трудового кодексу України. Негайного вдосконалення потребують також правові норми спеціального трудового законодавства України, які передбачають юридичні гарантії вивільнення працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, способи захисту трудових прав працівників, унаслідок наявності у ньому прогалин, недоліків, невідповідностей положенням правових актів суміжних галузей права та сучасним суспільним, економічним вимогам та міжнародним стандартам. Особливо сьогодні, спочатку в умовах пандемії коронавірусу COVID-19 й згодом воєнного стану в країні, проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав та законних інтересів працівників надзвичайно загострилися.

Стан опрацювання. Проблематиці захисту трудових прав та законних інтересів працівників уже тривалий час приділяється увага в наукових дослідженнях у сфері трудового права. Так, дослідженням даного питання займалися такі вчені як О. Антон, М. Бойко, Н. Болотіна, В. Бурак, С. Вавженчук, Л. Гаращенко, Н. Гетьманцева, І. Дашутін, П. Жигалкін, М. Іншин, В. Костюк, І. Лагутіна, В. Щербина, О. Ярошенко та ін.

Мета статті дослідити особливості правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України [1] трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Згідно ст. 104 ЦК України [2] юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам – правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації. Також ст. 59 ГК України [3] передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб – засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених за-

конами, – за рішенням суду. Отже, ліквідація – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права й обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

У разі ж зміни власника підприємства згідно ч. 3 ст. 36 КЗпП України дія трудового договору працівника продовжується. Зокрема, відповідно п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 зміни в організації виробництва і праці – це раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо [4]. Вичерпного переліку «змін в організації виробництва і праці» законодавець не надає, тому на тому чи іншому підприємстві, в установі чи організації вони можуть бути різними. Тобто законодавець у даному випадку прямо передбачає певну свободу розсуду роботодавця, який приймає рішення для розвитку підприємства, установи, організації з урахуванням особливостей господарської (управлінської) діяльності в тій чи іншій сфері.

При цьому слід зазначити, що розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору з працівником відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України передбачає дотримання певних гарантій для працівника. Так, за загальним правилом установленим ч. 1 ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Працівники, яких попереджено про наступне вивільнення, і посади яких відсутні в новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату. Виплата заробітної плати (за ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу) у даному випадку здійснюється на підставі положень чинного трудового договору, дію якого не припинено, тобто трудовий договір продовжується.

Також при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишенні на роботі, передбачене законодавством (ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України). Зокрема, роботодавець при вивільнені працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинен дотримуватися вимог ст. 42 КЗпП України, якою встановлено, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці. Водночас у разі звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України діють обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, передбаченні статтями 184, 186-1 КЗпП України, а саме: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – у випадках, передбачених ч. 2 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда); батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

При ліквідації ж підприємства правила п. 1 ст. 40 КЗпП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку. Доцільно звернути увагу на те, що у разі прийняття рішення стосовно звільнення працівників слід дотримуватись положень статей 47 та 116 КЗпП України. Так, відповідно до ст. 47 у день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. Згідно з ч. 1 ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Також працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку [5].

Водночас якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням установленого порядку він може відповідно до ст. 233 КЗпП України звернутися в суд за захистом свого права (працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в мі-

сячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення). Тому застосовуючи ту чи іншу підставу для розірвання трудового договору з працівником, роботодавець зобов'язаний чітко дотримуватися порядку її реалізації. Як зазначає Андрушко А.В., порядок скорочення чисельності або штату працівників, має чітко відповідати вимогам законодавства про працю та не допускати зловживань та порушень трудових прав і законних інтересів працівників. У цьому контексті Пленум Верховного Суду у п. 19 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. роз'яснює: «розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, зокрема, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є доказами про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишення на роботі» [6].

Зокрема, одним із аспектів спірних моментів судової практики при розгляді трудових спорів у випадку розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України є розуміння ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, відповідно до якої «одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених цим Кодексом». Вжите словосполучення «іншу роботу», а не «інші вакансії», порушує при розгляді трудових спорів питання: чи є вакантними посади працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною та чи, відповідно, зобов'язаний роботодавець їх пропонувати працівнику. Так, п. 3 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [7] визначає, що «вакансія – це вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа». Відповідно до ч. 3 ст. 2 Закону України «Про відпустки» [8] «право на відпустки забезпечується, зокрема, гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом». Отже, якщо працівник відсутній у зв'язку з відпусткою, зокрема відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років, посада, яку він займає, не є вакантною, проте, це не означає, що працівники не можуть призначатися на неї по строковому трудовому договору. Також слід звернути увагу, що згідно вимог ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику «іншу роботу», проте не конкретизовано яку саме – постійну чи тимчасову. Тимчасова робота чи постійна робота – все це «інша робота» [6]. У зв'язку з цим, спірною є судова практика, яка схиляється до того, що «тимчасова посада на період відпустки по догляду за дитиною, не є вакантною у розумінні КЗпП України, тому така посада не може пропонуватися на виконання положення ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України» [9; 10].

Водночас прийнятими у зв'язку з введення воєнного стану законами України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, «Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [11; 12], якими було врегульовано низку питань (що стосуються укладення трудового договору в умовах воєнного стану, змін істотних умов праці, особливостей розірвання трудового договору, встановлення обліку робочого часу і часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток, відшкодування грошових сум, пов'язаних з діями агресора), питання захисту порушених трудових прав, зокрема у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, так і не було врегульовано. Хоча сьогодні внаслідок війни з російським агресором проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав та законних інтересів працівників надзвичайно загострилися.

Разом з тим Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів вважає за доцільне розпочати роботу над розв'язанням питання своєчасної виплати заробітної плати в Україні, яка згідно з практикою Європейського суду з прав людини є правом приватної власності. Зокрема, члени Комітету рекомендували Верховній Раді України включити до порядку денного сесії та прийняти за основу проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця за реєстр. № 9510 [13], реалізація норм якого, зокрема сприятиме створенню механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця; захисту економічних прав працівників збанкрутілих та ліквідованих підприємств, зменшення чисельності працівників, яким невчасно виплачується заробітна плата та ін. Як наголосив керівник Департаменту правового захисту апарату ФПУ Дмитро Лях, цей законопроект імплементує частину 3 Конвенції 173 МОП. Понад 20 років профспілки намагалися імплементувати цю частину конвенції».

Реалізація запропонованих проєктом Закону за реєстр. № 9510 норм сприятиме наближенню законодавства України до європейських трудових стандартів та виконанню завдань, визначених Європейською Комісією в Аналітичному звіті про рівень наближення законодавства України до актуального права ЄС [14].

Висновки. Зазначене вище переконує в тому, що Україна як держава, яка прагне до членства в Європейському Союзі, повинна не лише вжити економічні кроки для отримання членства в цьому союзі, а й приділити увагу питанню підвищення загального рівня добробуту населення, зокрема й за рахунок захисту нормативно визначених прав та інтересів працівників як суб'єктів, які власною працею забезпечують добробут своїх сімей. Відтак правове регулювання захисту трудових прав працівників у контексті європейської інтеграції потребує вдосконалення, зокрема необхідне внесення поправок та реформ з метою укріплення непорушності трудових прав працівників на практиці. Оскільки захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового й соціального суспільства. Особливо сьогодні, коли проблема безробіття в Україні зростає, особи, які втратили можливість працювати повинні бути соціально захищеними. При цьому окрім внесення змін у трудове законодавства, прийняття нових законів у цій площині, повинні бути й чітко розроблені механізми їх реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435-IV. *Голос України.* 2003. 12 берез. № 45. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text.
3. Господарський кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text.
5. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_33577.
6. Андрушко А.В. Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України: окремі аспекти судової практики. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-za-p-1-st-40-kzpp-ukrayiny-okremi-aspekty-sudovoyi-praktyky.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/card3#Files.
8. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text.
9. Постанова Верховного Суду України від 22.09.2020 у справі № 161/7196/19. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/91753031?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05.
10. Постанова Верховного Суду України від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/96787927.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text.
12. Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text.
13. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця від 19.07.2023 № 9510. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42312.
14. Комітет ВРУ підтримує посилення захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. URL: https://kadrovik.isu.net.ua/news/559610-komitet-vru-pidtrymuye-posylennya-zakhystu-prav-pratsivnykiv-na-svoyechasne-otrymannya.