

10. Мірошніченко О.В., Монастирук М. В.. Перспективи розвитку спрощеної системи оподаткування в умовах невизначеності. Вісник СумДУ. Серія «Економіка», No 4' 2022. DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-34
11. Мірошніченко О. Щигорєва В. Система оподаткування малого бізнесу: досвід Польщі. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : наук. журн. 2023. Вип. 4. (2023). С. 435-447.
12. Глух М., Бойко-Слобожан О.^[1] Теоретико-правові аспекти альтернативних систем оподаткування юридичних осіб. Актуальні проблеми правознавства. 2 (34)/2023. С. 113-119
13. Податкова система: Навч. посібник/ За ред. І.О. Лютого. К.: Центр учбової літератури, 2009. с.30
14. Литвиненко Я. В., Якушик І. Д. Податкові системи зарубіжних країн: Навч. посібник – К.: МАУП, 2004. с.167.
15. Данілов О.Д., Фліссак Н.П. Податкова система та шляхи її реформування: Навч. посібник. – К.: Парламентське видавництво, 2001. с.107

УДК: 349.2:331.109

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-21

Рильова В. В.

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ОСОБЛИВОСТІ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

У статті розглянуто особливості міжнародно-правового регулювання вивільнення працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства. Оскільки на порядку денному постають нагальні питання щодо оновлення національного законодавства у сфері вивільнення працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства, яке повинно ґрунтуватися на як на засадах сучасних доктринальних досягнень і практики, так і міжнародного досвіду. Тому порушене у цьому дослідженні питання й вимагає вивчення міжнародно-правового досвіду з метою імплементації як окремих норм регулювання, так і міжнародно-правових принципів, що, в свою чергу, дасть нам можливість забезпечити належний та ефективний захист прав працівників під час вивільнення з ініціативи роботодавця. Проаналізувавши низку міжнародно-правових документів з порушеної проблематики, зроблено висновок, що використання міжнародного досвіду Україною сприяло б підвищенню рівня захисту трудових прав працівників при банкрутстві роботодавця, адже, як свідчить практика, на сьогодні такий захист є недостатньо ефективним, незважаючи на певні спроби нашого законодавця вдосконалити правове регулювання у цій сфері. Відтак міжнародно-правові стандарти повинні складати вітчизняне законодавче підґрунтя правового забезпечення

питань, пов'язаних із вивільненням працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства. Разом з тим, підтримуючи інших дослідників з порушеної проблематики, немає необхідності приймати низку нормативно-правових актів, а достатньо лише одного закону, який загалом і деталізовано регулював би питання, пов'язані із вивільненням працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства.

Ключові слова: міжнародно-правові документи, Міжнародна організація праці, Рада Європи, працівник, роботодавець, трудові права, неплатоспроможність, банкрутство, зміна власника, вивільнення, заробітна плата.

The article examines the peculiarities of the international legal regulation of the release of employees in case of insolvency of the employer and change of the owner of the enterprise. Since urgent issues regarding the updating of national legislation in the field of the release of employees in the event of employer insolvency and change of the owner of the enterprise appear on the agenda, which should be based on the principles of modern doctrinal achievements and practice, as well as international experience. Therefore, the issue raised in this study requires the study of international legal experience in order to implement both individual regulatory norms and international legal principles, which, in turn, will give us the opportunity to ensure proper and effective protection of the rights of employees during dismissal at the initiative of the employer. Having analyzed a number of international legal documents on the issues in question, it was concluded that the use of international experience by Ukraine would help to increase the level of protection of the labor rights of employees in the event of bankruptcy of the employer, because, as practice shows, today such protection is not effective enough, despite certain attempts of our legislator improve legal regulation in this area. Therefore, international legal standards should constitute the domestic legislative basis for the legal provision of issues related to the release of employees in the event of employer insolvency and a change in the owner of the enterprise. At the same time, supporting other researchers on the issue, there is no need to adopt a number of normative legal acts, but only one law is sufficient, which would generally and in detail regulate the issues related to the release of employees in case of insolvency of the employer and change of the owner of the enterprise.

Key words: international legal documents, International Labor Organization, Council of Europe, employee, employer, labor rights, insolvency, bankruptcy, change of owner, dismissal, salary.

Постановка проблеми. Виникнення кризових станів на підприємствах пов'язане з економічною та політичною нестабільністю в державі, яка сьогодні додатково ускладнилася проблемами військового характеру у зв'язку зі збройною агресією російської федерації проти України. Відтак на порядку денному постають нагальні питання збереження підприємств незалежно від фінансових труднощів і ризиків банкрутства. І, передусім, це створення оновленого законодавства, яке повинно ґрунтуватися на засадах сучасних доктринальних досягнень і практики, а також з урахуванням міжнародних стандартів. За допомогою міжнародно-правового регулювання на сьогоднішній день регламентується багато аспектів внутрішньодержавного життя – економічних, конституційних, військово-політичних, соціально-культурних та ін. Не є винятком і питання, пов'язані із вивільненням працівників при неплатоспроможності роботодавця та

зміні власника підприємства. Переважна більшість зарубіжних країн ще раніше пройшли стадію, яка характеризувалася браком законодавчого та соціального регулювання питань, що стосувалися вивільнення працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства. Така трансформація призвела до створення певних норм (стандартів), які регулюють порушені нами питання, і знайшла своє відображення у міжнародно-правових актах.

Стан опрацювання. Варто підкреслити, що питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин у питаннях вивільнення працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства були предметом дослідження таких науковців, як Бутирська І., Гаєцька-Колотило Я., Зубатенко О., Кравченко Л., Поляков Р., Радіонова-Водяницька В., Ратушна П., Рибка І., Ярошенко О. та ін.

Мета статті дослідити особливості міжнародно-правового регулювання вивільнення працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства.

Виклад основного матеріалу. Впевнений курс України на інтеграцію до європейських співтовариств спонукає все більше звертати увагу на дотримання європейських стандартів прав людини, тим більше, що міжнародне співтовариство приділяло і продовжує приділяти значну увагу їх гарантуванню. На сьогодні найбільш ефективною міжнародною організацією, що захищає права працівників і роботодавців, є Міжнародна організація праці (далі – МОП), яка діє на підставі Статуту, відповідно до якого держави-учасниці цієї організації беруть на себе зобов'язання запроваджувати відповідні заходи щодо попередження проблем працівників, не завдаючи при цьому шкоди ефективності діяльності роботодавців. Одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. Конвенції та рекомендації, які МОП приймає, стосуються різних аспектів праці. Так, перші міжнародні норми стосовно захисту прав працівників у питаннях їх вивільнення з ініціативи роботодавця з'явилися з прийняттям Конвенції МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення від 28.06.1939 [1]. Так, у статтях 11 і 12 вказується, що трудові відносини з ініціативи роботодавця можуть припинятися лише за неможливості виконати умови трудового договору або з інших причин за дотримання правил про термін попередження про звільнення й справедливого врегулювання фінансових та інших виникаючих питань.

Стосовно ж захисту прав працівників при банкрутстві підприємства, то слід назвати, передусім, Конвенцію МОП № 95 про захист заробітної плати, відповідно до якої у разі банкрутства підприємства працівники матимуть становище привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству, котрий буде визначено національним законодавством. Зокрема, працівники мають пріоритет перед іншими класами кредиторів. Найвищим рівнем такого пріоритету є абсолютний або так званий суперпріоритет, тобто вимоги працівників є першими на черзі для задоволення (ст. 11) [2]. У свою чергу Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [3] окреслює мінімальний обсяг вимог робітників, на які поширюються пільги. Є чотири групи вимог: (а) вимоги, що стосуються встановленого строку (не менше ніж за три місяці до настання неплатоспроможності або припинення трудових відносин); (б) вимоги щодо виплати відпускних у результаті роботи, яка виконана протягом року неплатоспроможності або

припинення та попереднього року; (с) заявки на оплачувану відпустку (наприклад, лікарняний чи декрет), пов'язані зі встановленим строком не менше трьох місяців); та (d) вихідна допомога (ст. 6). При цьому сума виплат не повинна опускатися нижче соціально прийнятного рівня (ст. 7). Разом з тим Рекомендація МОП № 180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [4] визначає у п. 1 ст. 2 Розділу II, що захистом за допомогою привілею повинні охоплюватися такі вимоги, як заробітна плата (не менше 12 місяців), виплати за оплачувані відпустки, виплати, належних щодо інших видів оплачуваної відсутності на роботі, премій у кінці року та інших премій, передбачених національним законодавством, компенсаційних виплат, які належать працівнику замість попередження про звільнення, вихідної допомоги, компенсації у зв'язку зі звільненням без поважної причини, компенсації у зв'язку з виробничою травмою чи професійним захворюванням.

У системі міжнародно-правових норм особливе місце займають норми, прийняті Радою Європи та Європейським Союзом. Так, аналізуючи законодавство Європейського Союзу щодо вимог працівників у випадках неплатоспроможності підприємств, насамперед, слід акцентувати увагу на Директиві Ради ЄС № 80/987/ЄС від 20.10.1980 про зближення правових приписів законодавств держав-членів про захист працівників у випадку банкрутства роботодавця [5], основна мета якої полягає в тому, що у випадку банкрутства, а також якщо роботодавець через відсутність коштів не виконує свої зобов'язання з виплати заробітної плати працівникам, остання повинна виплачуватись зі спеціальних гарантійних фондів, які формуються незалежно від операційного капіталу організації та не підлягають розподілу між решту кредиторами в процесі визнання компанії банкрутом. Директива була розроблена з декількох причин: для вирішення питання недостатнього захисту працівників; активи бізнесу часто були недостатніми для задоволення вимог працівників; провадження у справах про банкрутство можуть зайняти тривалий час, і працівникам їх важко зрозуміти існувала потреба в спеціальній установі, яка б захищала вимоги працівників; там, де такі установи існували, вони це робили на зовсім різних умовах; якщо не забезпечити рівний захист працівників у всіх Державах-членах, це негативно вплине на розвиток спільного ринку.

23 вересня 2002 року до неї було внесено зміни Директивою Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС [6], якою було змінено її назву – «Директива Ради 80/987/ЄС про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця», та яка відповідно до ст. 1 застосовується щодо претензій найманих працівників, які виникають із трудових договорів або трудових відносин та мають місце щодо роботодавців у випадку їх неплатоспроможності у значенні ст. 2(1). Держави-члени можуть, як виняток, виключити претензії окремих категорій найманих працівників зі сфери застосування цієї Директиви з огляду на існування інших форм гарантій, якщо встановлено, що вони пропонують відповідним особам ступінь захисту, еквівалентний тому, що забезпечується цією Директивою. Якщо таке положення вже застосовується в їх національному законодавстві, держави-члени можуть продовжувати виключати зі сфери застосування цієї Директиви: а) хатніх робітників, найнятих для роботи фізичною особою; б) рибалок, які мають право на частку в прибутку. Відповідно до мети цієї Директиви роботодавець вважається таким, що знаходиться у стані неплатоспроможності, якщо було зроблено запит щодо відкриття колективного провадження на підставі неплатоспроможності роботодавця, як передбачено законами, постановами та

адміністративними положеннями держави-члена, а також тягне за собою часткове або повне вилучення активів роботодавця та призначення ліквідатора чи особи, яка виконує таку функцію, та органу, який відповідно до компетенції, зазначеної у вищезгаданих положеннях: а) приймає рішення відкрити провадження у справі; або б) встановлює, що роботу підприємства або підприємницьку діяльність роботодавця було остаточно припинено, а наявних активів недостатньо для того, щоб відкрити провадження (п. 1 ст. 2). Слід зазначити, що держави-члени не можуть виключати зі сфери застосування цієї Директиви: а) працівників, найнятих для роботи на умовах неповного робочого дня у значенні Директиви 97/81/ЄС; б) працівників, які уклали строковий трудовий договір у значенні Директиви 99/70/ЄС; в) працівників, які вступили у тимчасові трудові відносини у значенні статті 1 (2) Директиви 91/383/ЄС. Крім того, ця Директива не перешкоджає державам-членам поширювати захист працівників на інші випадки неплатоспроможності (п. 4 ст. 2).

Водночас цілісні узгоджені еталони у сфері банкрутства викладено в оновленій Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1023 від 20.06.2019 про систему превентивної реструктуризації, про погашення заборгованості та дискваліфікації, а також про заходи щодо підвищення ефективності процедур щодо реструктуризації, неплатоспроможності та погашення заборгованості та внесення змін до Директиви (ЄС) 2017/1132 [7], яка має загальний характер та стосується всіх питань, що стосується процедури банкрутства. Зокрема, ст. 13 вказує на зобов'язання держави забезпечувати індивідуальні та колективні права працівників, особливо акцентуючи на праві: на колективні переговори та виробничі дії; на інформацію та консультації відповідно до Директиви 2002/14/ЄС та Директиви 2009/38/ЄС, зокрема: інформування представників працівників про недавній і ймовірний розвиток діяльності підприємства або установи та економічну ситуацію, що дає їм змогу донести до боржника занепокоєння щодо стану бізнесу та щодо необхідності розглянути механізми реструктуризації; інформація для представників працівників про будь-яку процедуру превентивної реструктуризації, яка може вплинути на зайнятість, наприклад, на здатність працівників отримувати заробітну плату та будь-які майбутні виплати, включаючи професійні пенсії; інформування та консультація представників працівників щодо планів реструктуризації до їх подання на прийняття; правах, гарантованих Директивами 98/59/ЄС (щодо колективного звільнення), 2001/23/ЄС (що стосуються захисту прав працівників у разі передачі підприємств, підприємств або частин підприємств або бізнесу; 2008/94/ЄС (про захист працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця).

Щодо захисту прав працівників при зміні роботодавця, то вперше це питання було врегульовано Директивою 77/187/ЄЕС Ради від 14.02.1977 про наближення правових приписів держав-членів щодо збереження прав працівників при переході підприємства, організації або частини організації. Згодом вказана Директива зазнала змін на підставі Директиви 98/50/ЄС Ради від 29.06.1998 про внесення змін до Директиви 77/187/ЄЕС про наближення правових приписів держав-членів щодо збереження прав працівників при переході підприємства, організації або частини організації. Наразі ж ці два документи з метою ясності та раціональності було об'єднано Директивою 2001/23/ЄС про наближення правових приписів держав-членів про збереження прав працівників при переході підприємств, організацій або частини підприємства чи організацій [8], сфера дії якої охоплює роботодавців незалежно від сектору економіки, форми власності та видів їх

діяльності та застосовується при переході підприємства до іншого власника внаслідок договірної передачі або злиття. Як зазначає Дарморіс О. М., основною метою Директиви 2001/23/ЄС є забезпечення захисту прав працівників підприємства, яке переходить до іншої фізичної або юридичної особи, що стає для них роботодавцем. Вони повинні гарантувати, як неодноразово вирішував Суд ЄС (рішення від 25.05.05 р., *randrn.* 26, C-478/03; від 12.11.98 р., *randrn.* 37, C-399/96), додержання прав працівників при зміні власника підприємства, надаючи можливість продовжувати їх трудові відносини з новим роботодавцем за тих самих умов, які були погоджені з попереднім роботодавцем [9, с. 165].

Також слід, досліджуючи це питання, згадати Європейську соціальну хартію [10], яка гарантує широкий спектр повсякденних прав людини, пов'язаних із працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом та добробутом. Хартія містить важливу статтю, що стосується захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, згідно якої з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Як зазначає Грекова М., з якою ми в цілому погоджуємося, у здійсненні адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці та трудового права Європейського Союзу в процесі євроінтеграції вирішальним для діяльності державних органів і посадових осіб, відповідальних за нього, має стати закріплений у Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу, наскільки це доцільно для України з огляду на економічні, політичні, фінансові та соціальні наслідки прийняття відповідних правових норм, адаптованих до вимог законодавства Європейського Союзу [11]. Тобто ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імplementованих норм у практичній діяльності як найбільш ефективна система захисту прав і свобод людини. У свою чергу, відсутність практики застосування міжнародних трудових стандартів – показник низької ефективності наявного механізму національної імплементації міжнародних норм.

Висновки. На нашу думку, використання міжнародного досвіду Україною сприяло б підвищенню рівня захисту трудових прав працівників при банкрутстві роботодавця, адже, як свідчить практика, на сьогодні такий захист є недостатньо ефективним, незважаючи на певні спроби вітчизняного законодавця вдосконалити правове регулювання у цій сфері. Водночас в умовах складної фінансово-економічної ситуації, в якій перебуває Україна, особливої значущості набуло питання правового та соціального захисту найманих працівників у випадку їх вивільнення. Тому важливо осмислити процеси, що відбуваються у ході масового вивільнення, сформулювати вимоги до його учасників, визначити заходи, що пом'якшують гостроту кризових явищ, і виробити науково обґрунтовані підходи, спрямовані на пошук рушіїв, здатних стати двигуном подальшої модернізації національної економіки [12]. І вагому роль у цьому відведено міжнародному досвіду. Відтак міжнародно-правові стандарти повинні складати вітчизняне законодавче підґрунтя правового забезпечення питань, пов'язаних із вивільненням працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства. Разом з тим, підтримуючи інших дослідників

з порушеної проблематики, немає необхідності приймати низку нормативно-правових актів, а достатньо лише одного закону, який загалом і деталізовано регулював би питання, пов'язані із вивільненням працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства.

Отже, порушене у цьому дослідженні питання вимагає вивчення міжнародно-правового досвіду з метою імплементації як окремих норм регулювання, так і міжнародно-правових принципів, що, в свою чергу, дасть нам можливість забезпечити належний та ефективний захист прав працівників під час вивільнення з ініціативи роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенції МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення від 28.06.1939. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_213#Text
2. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати від 01.07.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
3. 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
4. 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
5. Про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця: Директива 80/987/ЄЕС від 20.10.1980 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_658
6. Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 23.09.2002. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_658#Text
7. Directive (EU) 2019/1023 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt, and amending Directive (EU) 2017/1132. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1023>
8. Gesetzestexte über die Arbeitsbedingungen Texte veröffentlicht im Amtsblatt. Europäische Kommission. 2002. 89 p.
9. Дарморіс О. М. Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства за законодавством Європейського Союзу. *Актуальні проблеми політики*. 2009. Вип. 36. С. 161–167.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
11. Грекова М. М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. *Право України*. 2008. № 4. С. 50–53.
12. Ярошенко О. М., Кутоманов Д. Є., Яковлєва Г. О., Честа Д. О., Яковлєв П. О. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: актуальні проблеми правового забезпечення і правозастосування : монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2017. 224 с.