

26. Chambre de commerce et d'industrie de Paris: site officiel. URL: <https://www.cci-paris-idf.fr/fr#1> (дата звернення: 14.02.2024).

27. Le Camere di Commercio: sito ufficiale. URL: <https://www.registroimprese.it/le-camere-di-commercio> (дата звернення: 14.02.2024).

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-03-02

Вишновецька С. В.

*д.ю.н., професор, завідувач кафедри
цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету*

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ ЗМІНИ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена висвітленню проблемних аспектів захисту прав працівників у випадку зміни роботодавця шляхом передачі суб'єкта господарювання. Актуальність проблеми визначає недосконалість термінології, змішування понять «зміна роботодавця» і «зміна власника юридичної особи». Тому важливою є гармонізація трудового права з корпоративним правом. Дослідження цієї проблеми побудоване на використанні насамперед формально-юридичного і порівняльно-правового методів, оскільки досвід ЄС наочно демонструє максимально дієві гарантії прав працівників у випадку зміни роботодавця.

На підставі дослідження чинного законодавства та практики його застосування, проєктного законодавства, експертних висновків і наукових праць обґрунтовано висновок про те, що конструкція «зміна власника підприємства, установи, організації» є недоречною, оскільки Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів не поширюється на випадки зміни власника підприємства, установи, організації, за яких роботодавець залишається без змін. З'ясовано, що у випадку зміни роботодавця трудові відносини продовжуються шляхом правонаступництва. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували до зміни роботодавця, переходять до правонаступника. Наголошується на тому, що захист прав працівників у випадку зміни роботодавця повинен будуватись на принципі стабільності трудових відносин. Найважливішою гарантією захисту прав працівників у разі зміни роботодавця є надання їм можливості залишитися в трудових відносинах з новим роботодавцем-набувачем на тих самих умовах, які були погоджені з попереднім роботодавцем-відчужувачем.

Зроблено висновок, що для дієвого захисту прав працівників важливим є встановлення конкретного розміру відповідальності роботодавця, якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці не на користь працівника, які не були зумовлені економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами та призвели до припинення трудового договору. Також важливою гарантією захисту було б закріплення положення про те, що у разі передачі суб'єкта господарювання права і обов'язки за колективним договором, що існував між працівниками і відчужувачем,

переходять до набувача, а умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не менше одного року, як це відображено в проєкті Трудового кодексу України.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, передача суб'єкта господарювання, зміна в організації виробництва і праці, зміна умов праці, реорганізація, правонаступництво, звільнення працівників, скорочення чисельності.

The article is devoted to highlight the problematic aspects of defending the employees' rights in case of changing the employer by transferring the business entity. The topicality of the problem is determined by the imperfection of terminology and confusion of the concepts of "changing the employer" and "changing the owner of a legal entity". Therefore, it is important to harmonise a labour law with a corporate law. Researching this problem is based primarily on using the formal legal and comparative legal methods, since the EU experience clearly demonstrates the most effective guarantees of the employees' rights in case of changing the employer.

Researching the effective legislation and practice of its application, the project legislation, the expert opinions and scientific works, an author concludes that the construction "changing the owner of an enterprise, institution or organisation" is inappropriate as the 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 does not apply to cases of changing the owner of an enterprise, institution or organisation where the employer remains unchanged. It has been established that in case of changing the employer, the labour relations continue through legal succession. The rights and obligations under employment agreements that existed before changing the employer are transferred to the successor. An author points out that defending the employees' rights in case of changing the employer should be based on the principle of stability of labour relations. The most important guarantee of defending the employees' rights in case of changing the employer is to provide them with the opportunity to remain in employment with the new employer-obtainer on the same terms and conditions as it was agreed with the previous employer-alienator.

It is concluded that for effective defending the employees' rights it is important to establish a specific amount of the employer's liability if, in the result of transferring the business entity, there are changes in the working conditions not in favour of the employee which were not due to economic, technological, structural or organisational reasons and led to termination of the employment agreement. Another important guarantee of defending should be consolidation of a provision that in case of transferring the business entity, the rights and obligations under the collective agreement which existed between the employees and the alienator are transferred to the obtainer, and the terms of the collective agreement are valid for the period for which it was concluded, but not less than one year, as it is reflected in the draft Labour Code of Ukraine.

Keywords: *the employee, the employer, the labour rights, transfer of a business entity, change in the organisation of production and labour, change in the working conditions, reorganisation, succession, dismissal of the employees, reduction in staff.*

Постановка проблеми та її актуальність. Проблематика сучасного стану захисту трудових прав працівників у випадку зміни роботодавця актуалізується численними ризиками порушення цих прав. Її дослідження дозволить виявити помилки під час застосування відповідних норм трудового законодавства, підставою для яких є насамперед

недосконалість відповідних положень Кодексу законів про працю України, в якому вживаються поняття «зміна роботодавця», «зміна власника підприємства, установи, організації», «передача суб'єкта господарювання», але при цьому відсутнє однозначне їх розуміння.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед останніх публікацій, присвячених трудовим відносинам при передачі суб'єкта господарювання, заслуговують на увагу дослідження О. М. Рим [1]. Трудові відносини при зміні роботодавця через призму імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС в трудове законодавство України аналізували Т. В. Парпан [2], О. В. Байло [3]. Водночас необхідний комплексний аналіз правового регулювання трудових відносин в умовах різних форм зміни роботодавця.

Метою статті є визначення проблемних аспектів захисту прав працівників у випадку зміни роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання» від 25.04.2024 № 3677-IX Кодекс законів про працю України було доповнено статтею 36-1 «Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання» [4]. Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу – це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), із збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.

Зауважимо, що в проєкті Трудового кодексу України передачею суб'єкта господарювання вважається зміна роботодавця, в тому числі у зв'язку з реорганізацією юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовується роботодавцем, зі збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.

На захист працівників у разі зміни роботодавця спрямована Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів (далі – Директива 2001/23/ЄС) [5]. Метою Директиви є захист прав працівників у разі зміни роботодавця шляхом надання їм можливості залишитися в трудових відносинах з новим роботодавцем на тих самих умовах, які були погоджені з попереднім роботодавцем.

Зважаючи на це, в цитованій статті КЗпП України конструкція «зміна власника підприємства, установи, організації» є недоречною, оскільки вищезгадана Директива 2001/23/ЄС не поширюється на випадки зміни власника підприємства, установи, організації, за яких роботодавець залишається без змін.

О. М. Рим слушно вказує на те, що під час адаптації національного трудового законодавства до стандартів права ЄС, український нормотворець мав би забезпечити правове регулювання динаміки і розвитку трудових відносин у разі зміни роботодавця або при переході прав та обов'язків роботодавця від одного суб'єкта господарювання до іншого. Натомість чинна редакція ст. 36-1 КЗпП України закріплює наступні випадки застосування нових правил:

- зміна власника юридичної особи;
- реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ юридичної особи;
- зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються фізичною особою – роботодавцем.

Таким чином, при ухваленні відповідних змін не було враховано фундаментальну відмінність між зміною роботодавця (що і регулює Директива) та зміною власника роботодавця (тобто, учасника, акціонера). У цій частині, ст. 36-1 КЗпП України має бути переглянута [1, с. 114-115].

На відміну від КЗпП України в проєкті ТК чітко закріплено, що зміна власника акцій товариства або перехід частки (її частини) у статутному капіталі юридичної особи до іншого власника не вважається передачею суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу, за винятком випадків виходу учасника з товариства з подальшою передачею йому майна товариства для використання в економічній діяльності, аналогічній діяльності відчужувача.

До речі, в КЗпП України про зміну роботодавця згадується лише в ч. 5 ст. 36, згідно з якою у разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників ([пункт 1 частини першої статті 40](#)) [6].

Зауважимо, що Верховний Суд у постанові від 26 вересня 2019 року у справі № 820/10744/15 виснував, що реорганізація підприємства, установи, організації не є підставою для припинення трудового договору, якщо організаційні зміни не супроводжуються скороченням штату/чисельності працівників та/або змінами в організації роботи (праці), унаслідок яких працівник надалі об'єктивно не може виконувати посадових обов'язків за посадою, яку обіймав до запровадження змін в організації праці, а щодо переведення на іншу посаду він або заперечує або для цього об'єктивно немає можливості. Водночас ліквідація полягає в припиненні існування підприємства, установи, організації, що не передбачає правонаступництва, і є підставою для припинення трудового договору [7].

Відповідно до ч. 1 ст. 104 ЦК України, у разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників [8].

КЦС ВС у справі № 377/759/19 виснував, що «правовим наслідком реорганізації підприємства є перехід всіх прав та обов'язків в порядку правонаступництва до нової (іншої) юридичної особи не тільки в частині майна і майнових прав та обов'язків, а й у трудових відносинах... [9]. Отже, правонаступник набуває статусу роботодавця.

Відповідно до ч. 3 ст. 36-1 КЗпП України, у разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача.

До речі, згадувана Директива 2001/23/ЄС спрямована не просто на збереження трудових відносин, а й на збереження їх змісту. Нагадаємо, що основним принципом договірного права є принцип незмінності умов договору. У ньому проявляється відома з часів римського права вимога: договори повинні виконуватись. Така вимога забезпечує стабільність договірних відносин, а стосовно трудового договору – стабільність трудових правовідносин і захист прав та інтересів працівника.

Незмінність умов договору проявляється, зокрема й в тому, що, наприклад, при зміні власника майна організації, відомчої підпорядкованості чи реорганізації трудовий договір не змінюється, при цьому змінюється лише один елемент – сторона договору – роботодавець. Друга сторона і зміст залишаються незмінними [10, с. 202].

Отже, у випадку зміни роботодавця трудові відносини продовжуються шляхом правонаступництва. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували до зміни роботодавця, переходять до правонаступника.

Одним із ключових принципів Директиви 2001/23/ЄС є те, що сам по собі перехід від відчужувача до набувача статусу роботодавця не може бути підставою для звільнення працівників ні з боку сторони, яка втрачає статус роботодавця, ні з боку сторони, що його набуває. Але це не перешкоджає «звільненням, які можуть відбуватися з економічних, технічних або організаційних причин, що тягнуть за собою зміни в робочій силі» (стаття 4). Так, за наявності причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру, роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, зокрема з такої підстави як скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно з ч. 8 ст. 36-1 КЗпП України, про зміни істотних умов праці, спричинених передачею суб'єкта господарювання, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Зауважимо, що зміна умов праці може бути зумовлена економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами.

У ч. 9 ст. 36-1 КЗпП України закріплено, що у разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин. На думку О. В. Байло, ефективна реалізація цього пункту в національному законодавстві викликає певні сумніви, зокрема з причин наявності оціночного поняття «значні зміни», «не на користь працівника», «на шкоду працівникові» [3]. Доповнимо, що некоректним є формулювання «завершення трудового договору або трудових відносин».

До речі, в проекті ТК передбачено, що якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці не на користь працівника, які не були зумовлені економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами та призвели до припинення трудового договору, він вважається припиненим за ініціативою роботодавця. У такому випадку роботодавець несе відповідальність у розмірі чотирьох середніх заробітних плат. Таке уточнення є виправданим і справедливим для визначення правового положення працівників.

Директива ЄС/2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. у ст. 3 передбачає, що після передачі прав і обов'язків роботодавця до правонаступника останній продовжує дотримуватись умов колективного договору в тому самому обсягу, що існував по відношенню до правоволодільця до розірвання чи закінчення строку його дії або до набрання чинності чи застосування іншого колективного договору. Держави – члени ЄС мають право обмежити період збереження попередніх умов на строк не менше року.

У проекті ТК України передбачено, що у разі передачі суб'єкта господарювання права і обов'язки за колективним договором, що існував між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача, а умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не менше одного року.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, зауважимо, що в питанні захисту трудових прав працівників при передачі суб'єкта господарювання важливою є гармонізація

трудового права з корпоративним правом.

Захист прав працівників у випадку зміни роботодавця повинен будуватись на принципі стабільності трудових відносин. Найважливішою гарантією захисту прав працівників у разі зміни роботодавця є надання їм можливості залишитися в трудових відносинах з новим роботодавцем-набувачем на тих самих умовах, які були погоджені з попереднім роботодавцем-відчужувачем.

Для дієвого захисту прав працівників важливим є встановлення конкретного розміру відповідальності роботодавця, якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці не на користь працівника, які не були зумовлені економічними, технологічними, структурними чи організаційними причинами та призвели до припинення трудового договору.

Також важливою гарантією захисту було б закріплення положення про те, що у разі передачі суб'єкта господарювання права і обов'язки за колективним договором, що існував між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача, а умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не менше одного року, як це відображено в проєкті ТК.

Для захисту прав працівників у випадку зміни роботодавця доречним є закріплення відповідних гарантій і в колективному договорі. Така практика дозволила б працівникам мати необхідний розумний запас часу для адаптації до нових умов чи пошуку іншої роботи. Позитивним було б закріплення на рівні локального регулювання трудових відносин процедурних особливостей передачі суб'єкта господарювання, а також додаткових гарантій повноти і своєчасності інформування працівників про таку передачу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рим О. М. Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання: від європейських директив до українських реалій. *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. Серєда, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Серєди. Харків, 2024. С. 113–116.
2. Парпан Т. В. Трудові відносини при зміні роботодавця через призму імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС в трудове законодавство України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 8. С. 170-173.
3. Байло О. В. Імплементація Директиви Ради 2001/23/ЄС в національне законодавство. *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. Серєда, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Серєди. Харків, 2024. С. 163–167.
4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України від 25.04.2024 № 3677-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#Text> (дата звернення: 03.01.2024).
5. 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. OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (дата звернення:

03.01.2024).

6. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 03.01.2024).

7. Постанова Верховного Суду від 26 вересня 2019 року у справі № 820/10744/15. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/84525280> (дата звернення: 03.01.2024).

8. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 03.01.2024).

9. Постанова Верховного Суду від 13 травня 2021 року у справі № 377/759/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96933232> (дата звернення: 03.01.2024).

10. Вишновецька С. Практика застосування принципів договірного права у сфері трудових відносин. *Заворотько Павло Петрович: IUSTITIA in CORDE. Тенденції розвитку правової науки. Пам'яті професора до 100-річчя від дня народження*: монографія / кол. авт.; за заг. ред. Н. Шишкової та Л. Фалалєєвої; Ін-т міжнар. відносин Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Palacky University Olomouc. Київ; Оломоуц: ДП Вид-во Верховної Ради України, 2024. С. 178–207.

УДК 349.22:061.1(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-03-03

Коваленко Р. І.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Денисюк М. О.

*PhD, асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ЄС У ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

У статті досліджуються перспективи впровадження стандартів ЄС у правове регулювання соціального діалогу в Україні. Проаналізовано правову базу соціального діалогу в ЄС, зокрема положення Договору про функціонування Європейського Союзу та відповідних директив. Розглянуто основні принципи соціального діалогу в ЄС та механізми його впровадження. Особлива увага приділяється аналізу Угоди про асоціацію між Україною та ЄС як рамкового документу для адаптації українського законодавства до європейських стандартів у сфері соціального діалогу. Досліджено поточний стан соціального діалогу в Україні та визначено основні виклики його розвитку. Запропоновано стратегії вдосконалення системи соціального діалогу в Україні з урахуванням європейського досвіду. Обґрунтовано необхідність створення надійних механізмів