

Бондар О. С.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Дроздов М. Є.,

*здобувач вищої освіти Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ЛІКВІДАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА

PECULIARITIES OF REPRESENTATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN THE SIGNIFICANCE OF THE LIQUIDATION OF ENTERPRISE

Власникам підприємств (установ, організацій) часом доводиться приймати складне рішення щодо ліквідації свого підприємства, що, відповідно, неминуче призводить до звільнення працівників. У зв'язку з чим для них стає актуальним питання чіткого дотримання вимог чинного законодавства щодо процедури припинення трудових відносин із працівниками. Адже, у разі звільнення працівників з допущенням помилок або порушенням строків, доведеться сплачувати штрафи та не уникнути судового розгляду справ.

У зв'язку з чим в роботі проаналізовано норми Кодексу законів про працю України та національного законодавства у сфері трудових відносин, розкрито особливості розірвання трудового договору у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації), проаналізовано наслідки недотримання вимог звільнення працівників з вказаних підстав.

Розкрито суть понять «трудовий договір» та «ліквідація підприємства». Розглянуто основні підстави припинення трудового договору. Досліджено етапи процедури звільнення працівників у разі ліквідації підприємства. Проаналізовано гарантії захисту працівників при їх звільненні. Акцентовано увагу на категоріях працівників, які підлягають обов'язковому працевлаштуванню при звільненні у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації). Акцентовано, що дотримання встановленої правової процедури звільнення працівника у разі ліквідації підприємства, коли працівник як слабша сторона трудових відносин потребує правового захисту, є надзвичайно важливим. Досліджено, що відсутність в чинному законодавстві чіткого визначення поняття «ліквідація юридичної особи», спричиняє появу суперечливих судових рішень з цього питання. Приділено увагу порядку та правовому регулюванню вивільнення працівників у зв'язку із ліквідацією підприємства, установи або організації.

Акцентовано увагу, що під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Ключові слова: ліквідація юридичної особи, трудовий договір, звільнення працівників, гарантії.

Owners of enterprises (institutions, organizations) sometimes have to make difficult decisions on the liquidation of their enterprise, which, accordingly, inevitably leads to dismissal of employees. As a result, the issue of strict compliance with the requirements of the current legislation on the procedure for termination of employment with employees becomes relevant for them. After all, in the case of dismissal of employees with errors or violations of deadlines, will have to pay fines and avoid court proceedings.

In this regard, the paper analyzes the provisions of the Labor Code of Ukraine and national legislation in the field of labor relations, revealed the features of termination of employment contract in connection with the liquidation of the enterprise (institution, organization), analyzed the consequences of non-compliance with dismissal on these grounds.

The critical essence is understood by “employment contracts” and “liquidation of the undertaking”. The main submissions of the employment contract have been reviewed. The stage of calling doctors in the time of liquidation of business has been completed. The guarantee provision of employees, if any, is analyzed. Emphasis is placed on the categories of practitioners, which are used to oblige the legal practice when calling for the liquidation of business (establish, organize). It is emphasized that the establishment of the established legal procedure for the termination of the practice in

various liquidation of businesses, if the practitioner, as the weaker side of the labor force, requires a legal defense, it is superimportant. It has been proved that there is a clear definition of the concept of "liquidation of a legal entity" in the dignified legislation, causing the appearance of super-clear judicial decisions for this reason.

Emphasis is placed on the respect that the hour of the military camp, introduced in accordance with the Law of Ukraine "On the legal regime of the military camp", the development of the fencing and the special organization of labor forces, established by the Law of Ukraine "On the organization of labor forces in the minds of the military camp."

Key words: liquidation of a legal entity, labor contract, letter of workers, guarantees.

Постановка проблеми. В результаті економічної та фінансової кризи, каталізатором якої стала пандемія COVID-19, під загрозою припинення діяльності постало чимало компаній, які не змогли «вижити» в нових умовах або перелаштуватися під нові реалії. Відповідно, аналіз проблематики забезпечення власниками підприємств дотримання процедури звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією компаній є вкрай актуальною.

Слід також зазначити, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором у фізичної особи, врегульовано нормами КЗпП. Проте, у світлі активізації процесів щодо розробки та прийняття нового трудового кодексу України, який при врегулюванні трудових правовідносин має враховувати всі нюанси сьогодення, потреба у дослідженні порядку та особливостей розірвання трудових договорів у разі ліквідації підприємств набуває нового, особливого значення.

Таким чином, аналіз та визначення особливостей звільнення працівників у разі ліквідації підприємств, виявлення прогалин та неточностей в зазначеній сфері, надасть можливість удосконалити чинне законодавство в сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить, що питання розірвання трудових правовідносин досліджували провідні вітчизняні та зарубіжні фахівці трудового права, серед яких:

Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, І.М. Кравченко, О.М. Куракін, А.В. Малько, К.Ю.Мельник, О.І. Осауленко, Ю.І. Римаренко, С.О.Погрібний та інші. Різні аспекти питань розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця досліджували такі науковці, як М.Г. Александров, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, О.В. Ярکو та інші. Але, здебільшого праці зазначених науковців мають загальнотеоретичний харак-

тер. Відповідно, на сьогоднішній день відсутнє ґрунтовне, комплексне дослідження особливостей процедури звільнення працівників у разі ліквідації підприємств, що зумовлює потребу в подальшому дослідженні даної тематики.

Метою роботи є визначення особливостей розірвання трудових договорів у разі ліквідації підприємства.

Основні результати дослідження. Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України [1]. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, установі, організації або з фізичною особою.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП). При цьому, трудовий договір породжує тривалі правовідносини між власником або уповноваженим ним органом (підприємством, установою, організацією) і працівником. Водночас, законодавством визнається за його сторонами право одностороннього розірвання трудового договору і припинення існуючих трудових відносин відповідно до правил, установлених законодавством про працю.

Статтею 36 Кодексу законів про працю України визначено основні підстави для припинення трудового договору, серед яких – угода сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, уста-

нови, організації, скорочення чисельності або штату працівників відносяться до підстав для розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його дії.

Відповідно до положень КЗпП, припинення трудових відносин у випадку повної ліквідації підприємства можливо шляхом звільнення працівника за ініціативою власника на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП [1]. При цьому, у власників підприємств, установ, організацій виникає чимало питань щодо правильного оформлення припинення трудових відносин із працівниками. Адже, звільнення працівника з порушенням строків чи наявності помилок буде підставою для судових спорів, штрафів, а в деяких випадках і кримінальної відповідальності.

Слід зазначити, що чинним законодавством не надається визначення поняття «ліквідація підприємства». Зі змісту статті 104 Цивільного кодексу України [2] можна зробити висновок, що ліквідацією є така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки без передання їх правонаступникам. Водночас ст. 110 ЦК України не містять визначення такої правової категорії, лише регламентує її підстави. Варто акцентувати, що відсутність в чинному законодавстві чіткого визначення поняття «ліквідація юридичної особи», спричиняє появу суперечливих судових рішень з цього питання.

Отже, враховуючи зазначене вище, ліквідацією юридичної особи є спосіб припинення суб'єкта господарювання при якому припиняються всі його права, а зобов'язання мають бути виконані повністю в межах ліквідаційної процедури. Порядок ліквідації юридичних осіб детально урегульовано ст. ст. 111, 112 Господарського кодексу України [3]. Поняття ліквідації підприємства, установи, організації за аналогією може застосовуватися і до випадків припинення підприємницької діяльності фізичної особи, що використовує найману працю.

Ліквідація підприємства дає власникові право на звільнення працівників. Для проведення ліквідаційної процедури орган, що ухвалює рішення про ліквідацію, у встановленому законом порядку призначає ліквідаційну комісію (ліквідатора). Функції ліквідаційної комісії

може виконувати орган управління юридичною особою. Головою ліквідаційної комісії має призначатися керівник органу управління, а у разі відсутності керівника – особа, яка згідно з відомостями, внесеними до Єдиного державного реєстру, має право вчиняти юридичні дії від імені юридичної особи без довіреності, якщо інше не встановлено судовим рішенням [4].

У відповідності до частини 5 статті 111 ЦК України ліквідаційна комісія (ліквідатор) уживає заходів щодо закриття відокремлених підрозділів юридичної особи (філій, представництв) та відповідно до законодавства про працю здійснює звільнення працівників юридичної особи, що припиняється. Відповідно – вирішення всіх питань, пов'язаних зі звільненням працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, покладається на ліквідаційну комісію.

Питання, пов'язані зі звільненням працівників при ліквідації підприємства, регулюються наступними нормами:

- статтею 492 КЗпП (попередження про вивільнення) – прийнявши рішення про наступне вивільнення працівників, власник або уповноважений ним орган повинен не пізніше ніж за 2 місяці до запланованого звільнення повідомити письмово під розпис кожного працівника про наступне вивільнення. Звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження. Водночас, якщо сам працівник бажає звільнитись до сплину зазначеного строку попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у строк, про який просить працівник. Одночасно працівник може подати заяву з відповідним проханням власнику або уповноваженому ним органу скоротити строк попередження про звільнення та зазначити дату, з якої він бажає бути звільненим. У трудовій книжці робиться запис про звільнення за пунктом 1 статті 40 Кодексу. Варто зауважити, що нормами законодавства не передбачено виключення зі строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності [5].

- статтею 44 КЗпП (вихідна допомога) – працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не менше його середньомісячного заробітку. Водночас у листі Мінпраці від 07.10.15 р. № 420/06/186-15 [6] підкреслено, що колектив-

ним договором підприємстві можуть бути встановлені додаткові розміри вихідної допомоги.

- ст. 83 КЗпП (грошова компенсація за невикористані дні відпустки) – працівнику виплачується грошова компенсація за всі не використані працівником дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. При цьому слід звернути увагу на те, що особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

- статтями 116 та ст. 117 КЗпП (розрахунок при звільненні) – при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в 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. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в будь-якому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму. В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору [1].

Також при вивільненні працівників, окрім норм КЗпП, гарантії передбачаються і іншими нормативно-правовими актами, а саме :

- Законом України «Про зайнятість населення» – загальні гарантії у сфері зайнятості насе-

лення (ст. 5), право на соціальний захист у разі настання безробіття (ст.9), інформування про заплановане масове вивільнення (абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50) [7];

- Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100 – встановлено порядок обчислення середньої заробітної плати, в тому числі, для виплати компенсації за невикористані відпустки та вихідної допомоги [8].

- п. 4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників – визначено правила заповнення та видачі трудової книжки у разі звільнення зазначені [9];

Таким чином, в день звільнення працівник повинен отримати належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та остаточний розрахунок, що включає: заробітну плату за фактично відпрацьований час; грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки; вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку [1]. Також, працівникам, віднесеним до категорій 1, 2 постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС і до категорії 3 із числа учасників, виплачується вихідна допомога у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат [10].

До категорій працівників, які підлягають обов'язковому працевлаштуванню при звільненні у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації) належать:

- вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – якщо дитина потребує домашнього догляду за медичним висновком);

- одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю;

- батьки, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікуни (піклувальники);

- працівники, віднесені до категорій 1, 2, 3 постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС [5].

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його

професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (ч.3 третя ст. 492 КЗпП) [1].

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи (ч. 4 ст. 492 КЗпП) [5].

Варто акцентувати, що за неподання або порушення порядку подання відповідного повідомлення до Державної служби зайнятості чинним законодавством України передбачено накладення штрафу в чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати затвердженої на момент виявлення порушення (ч. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»). На сьогоднішній день розмір такого штрафу становить 26000 грн [7].

В реаліях сьогодення потрібно звернути увагу на те, що п.2 Прикінцевих положень КЗпП врегульовано питання щодо трудових відносин між роботодавцем та працівниками під час воєнного стану. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [11], діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [12]. Порядок запровадження воєнного стану регулюється Законом України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII [11], яким передбачено обмеження конституційних прав і свобод людини і грома-

дянина, у тому числі, обмежується право на працю, а також надаються гарантії щодо запобігання незаконному звільненню працівників.

Припинення трудових відносин на підставі п.1 ст.40 КЗпП можливе лише у випадку, якщо процедуру про наступне вивільнення працівника було розпочато до введення дії воєнного стану (до 24.02.2022 р.) і працівника попередили про звільнення належним чином [13].

Висновки. На підставі вищенаведеного підсумували, що при звільненні працівників у випадку ліквідації підприємства необхідно неухильно дотримуватися певних етапів процедури їх звільнення, а саме: вручити повідомлення профспілковій організації (в разі її наявності) про заплановані звільнення працівників; здійснити попередження працівників про заплановані звільнення; повідомити державну службу зайнятості про звільнення працівників; належним чином оформити трудові книжки звільненим працівникам; провести остаточний розрахунок з працівниками та видати їм трудові книжки; сформулювати справи та передати їх до архіву. Акцентували увагу на категорії працівників, які підлягають обов'язковому працевлаштуванню при звільненні у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації).

В усіх випадках звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених Главою III КЗпП. При цьому, слід зазначити, що чинним законодавством не передбачено виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю: Кодекс від 10.12.1971р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 18.04.2022).
2. Цивільний кодекс України: Кодекс від 16.01.2003р. № 435-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/ru/ed20131011#Text> (дата звернення 18.04.2022).
3. Господарський кодекс України: Кодекс від 16 січня 2003р. № 436-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення 18.04.2022).
4. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців: Закон України від 15 травня 2003 року № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення 18.04.2022).
5. Гарантії, які має працівник при звільненні у разі ліквідації підприємства (установи, організації): Безоплатна правова допомога, 04.08.2021. URL: <http://zlochivska.gromada.org.ua/news/1628062146/> (дата звернення 18.04.2022).
6. Лист Міністерства соціальної політики України від 07.10.15р. № 420/06/186-15. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN015180> (дата звернення 18.04.2022).

7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 18.04.2022).
8. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 18.04.2022).
9. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993р. № 58. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/REG110?an=1> (дата звернення 18.04.2022).
10. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.91 р. № 796-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text> (дата звернення 18.04.2022).
11. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/T150389?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_campaign=LZtest&utm_content=cons12 (дата звернення 18.04.2022).
12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n2> (дата звернення 18.04.2022).
13. Собко Ю. Можливі варіанти звільнення працівників у період воєнного стану: Зарплата та Кадри 22.03.2022 р. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/11848_mozhliv-varanti-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu (дата звернення 18.04.2022).