

Рильова В. В.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ
НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

Вплив фінансової кризи на економіку України, внаслідок війни з російським агресором, призвів до більш нестабільного становища держави порівняно з іншими європейськими державами. Низка підприємств, організацій та установ опинились у важкому фінансовому становищі, змушені були зменшувати фінансові витрати на всі видатки господарювання, деякі з них стали банкрутами. Все це негативно позначилося також і на соціальному й матеріальному становищі працівників, так як наслідком цього стало розірвання з ними трудового договору, укладеного як на невизначений строк, так і строкового трудового договору до закінчення строку його чинності. Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України [1] однією із підстав розірвання трудового договору укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Тобто одним із видів змін в організації виробництва і праці є банкрутство підприємства. І звільнення працівників є одним із найважливіших питань у випадку порушення процедури банкрутства підприємства. Слід зазначити, що звільнення можливе на будь-якій зі стадій процедури банкрутства. Так, у ст. 66 Кодексу України з процедур банкрутства [2] зазначено, що звільнення працівників боржника може здійснюватися після відкриття провадження у справі про банкрутство та

призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства про працю. Відповідно до ст. 61 Кодексу з дня визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю, тобто на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Так, відповідно до частин 1–3 ст. 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Законодавство не встановлює конкретну форму та спосіб такого повідомлення, водночас у разі виникнення трудового спору в роботодавця мають бути докази того, що працівника було повідомлено про майбутнє звільнення саме в цей термін. Також такі працівники мають право на виплату вихідної допомоги в розмірі не менше середньомісячного заробітку, так як були звільнені не за власним бажанням або їх звільнення було спричинене умовами, не залежними від них (положення про вихідну допомогу передбачено ст. 44 КЗпП, в якій залежно від різної категорії підстав визначається різний розмір вихідної допомоги). Натомість на сьогодні на розгляді в судах знаходиться низка позовів щодо не своєчасної виплати заробітної плати, в тому числі й у випадку звільнення працівників у разі неплатоспроможності підприємства.

В умовах воєнного стану з метою захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства на розгляд до Верховної Ради вносяться відповідні законопроекти. Так, Комітетом з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів подано на розгляд Проект 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 № 9510 від 19.07.2023 [3], яким передбачається захист прав працівників на своєчасне отримання винагороди за працю. Зокрема, законопроектом пропонується закріпити на

законодавчому рівні норми, які: забезпечують належний законодавчий захист права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю; гарантують працівнику отримання адекватної грошової компенсації збитків, понесених ним унаслідок порушення строків її виплати; посилюють відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати; забезпечують створення гарантійної установи задля посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця. Автори законопроєкту переконані, що реалізація запропонованих 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 та зробить економічно невигідним для роботодавця затримувати зарплату, створить умови для скорочення обсягів наявної заборгованості з її виплати, підвищить рівень економічного захисту працівника у випадку невчасної оплати праці, а також забезпечить створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Водночас прийнятими в період воєнного стану законодавчими актами, зокрема Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким 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 [4] та Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин», який також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві щодо розірвання трудового договору, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану в Україні та передбачив нові підстави його розірвання [5], питання захисту порушених трудових прав, зокрема у

випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи, так і не було врегульовано.

Тільки зазначено, що «роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства» (ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Отже, на сьогодні питання щодо розірвання трудового договору у випадку неплатоспроможності роботодавця в умовах воєнного стану, коли більшість підприємств стали банкрутами, набувають актуальності, особливо в питаннях захисту трудових прав працівників, які є одними із найменш захищених суб'єктів трудових відносин, і тому потребують гарантій захисту їх прав з боку держави.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
2. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 19. Ст. 74.
3. Проект 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 № 9510 від 19.07.2023 URL: <https://itd.rada.gov.ua/ae48704c-e336-4e6d-991b-1f90fa77d95f>
4. 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>.
5. 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>.