

Юшко А. М.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ЛІКВІДАЦІЇ АБО РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що 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, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

У практиці часто виникають ситуації, коли нелегко визначити, що мало місце: ліквідація підприємства чи його перетворення в інше підприємство (реорганізація). Вирішення цього питання має велике значення, адже при ліквідації підприємства завжди відбувається звільнення працівників, а при реорганізації воно можливе тільки тоді, коли викликане скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями (ч. 3 ст. 36 КЗпП України).

Пленум Верховного Суду України у п. 19 постанови № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» пояснив, що у випадку зміни власника підприємства чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного в орендне, або підприємства у господарське товариство) дія трудового договору з працівником продовжується.

Тому необхідно показати відмінності між ліквідацією та реорганізацією підприємства з точки зору припинення чи продовження трудових відносин найманих працівників.

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України 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.

Юридична особа вважається такою, що припинила свою діяльність, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України 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 законами, – за рішенням суду.

У разі злиття суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що створений внаслідок злиття.

У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання. у разі поділу суб'єкта господарювання усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу. у разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки реорганізованого суб'єкта. у разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права і обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Згідно з частиною третьою статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

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

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити

чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 КЗпП у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Незважаючи на досить чітку правову регламентацію та розмежування наслідків реорганізації та ліквідації юридичних осіб, у ряді нормативних актів щодо створення та ліквідації органів виконавчої влади зустрічаються суперечливі положення, які неминуче призводять до виникнення трудових спорів.

Так, наприклад, у травні 2008 року О. звернувся до суду із позовом про скасування наказу та поновлення на посаді. Він зазначив, що наказом Голови Державної митної служби України від 25 квітня 2008 року № 693-к його звільнено з посади начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці у зв'язку з припиненням діяльності останньої відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи, що фактично відбулась реорганізація митного органу, а не його повна ліквідація, просив скасувати зазначений наказ та поновити його на посаді, що відповідає попередній займаній посаді.

Судом було встановлено, що О. з 06 лютого 2007 року проходив службу на посаді начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці. Наказом Державної митної служби України (далі – ДМСУ) від 29 січня 2008 року № 61 «Про ліквідацію митних органів» Західну регіональну митницю було ліквідовано, а наказом ДМСУ від 29 січня 2008 року № 64 «Про створення нових митниць і зміну зон діяльності деяких митниць» створено Львівську митницю. Пунктом 12 наказу № 64 було визначено, що правонаступником Західної регіональної митниці в частині видачі довідок про заробітну плату для перерахунку пенсій державним службовцям є Львівська митниця.

О. був звільнений з посади начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» Західної регіональної митниці наказом ДМСУ 25 квітня 2008 року № 693-к у зв'язку з припиненням діяльності Західної регіональної митниці.

Як видно з матеріалів справи, ДМСУ неодноразово припиняла митні органи шляхом злиття, поділу, приєднання, про що свідчать наведені вище накази. При цьому створені митні органи продовжували діяльність, виконуючи функції, покладені на них державою.

Ліквідація – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права й обов'язки. Основним критерієм ліквідації юридичної особи є відсутність правонаступників, що означає повне завершення діяльності та переходу прав і обов'язків до іншої особи. у випадках передачі майна, прав та обов'язків попередньої юридичної особи відбувається перетворення юридичної особи.

На підставі аналізу наведених вище наказів ДМСУ про припинення та ліквідацію митних органів судом було встановлено, що коди, віднесені до Класифікатора митних органів України, Західної регіональної митниці та Львівської митниці є однаковими; функції митного органу для Львівської митниці, передбачені відповідним Положенням, залишились тотожними тим, які покладалась на Західну регіональну митницю; у штатному розписі Львівської митниці посада начальника сектору митного оформлення № 1 митного поста «Мостиська» збереглась. Таким чином, суд дійшов обґрунтованого висновку, що фактично відбулась не ліквідація Західної регіональної митниці, а її реорганізація, і, як наслідок, законних підстав для звільнення позивача не було. Тому постановою Залізничного районного суду м. Львова від 03 вересня 2008 року, залишеною без змін судами апеляційної та касаційної інстанцій, позов О. було задоволено.

З юридичної точки зору доцільно було б у наведених документах використовувати термін «реорганізація», оскільки при ліквідації юридичної особи не відбувається правонаступництва, про яке йде мова в наказах. Крім того, при ліквідації обов'язково вирішується доля майна ліквідованої юридичної особи, утворюється ліквідаційна комісія. Дані нормативні акти відповідних положень не містять. Тобто виникає протиріччя між формальною і фактичною сторонами документа.

Для підвищення гарантій працюючих слід визнавати такі перетворення державних органів та інших юридичних осіб реорганізацією. Тому звільнення за такою підставою, як ліквідація, неможливе. Розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу відбувається у випадках, коли

реорганізація супроводжується скороченням чисельності або штату працівників. Якщо ж вона спричинила зміни істотних умов праці, то з працівником, який не бажає продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Яковлев О. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗУМІННЯ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Регулювання суспільних відносин з метою їх впорядкування і розвитку є головною функцією права, яка відображає його цінність для людини, держави, усього соціуму. з огляду на це підвищення ефективності правового регулювання є нагальним, постійно актуальним завданням, виконуваним з різних боків і у різних формах двома основними суб'єктами: органами публічної влади як носіями правотворчих повноважень і юридичною наукою як інтелектуальним, ідеологічним та інформаційним фундаментом правотворчої діяльності. Роль юридичної науки у даному випадку проявляється у двох основних напрямках: дослідження теоретичних і методологічних питань правового регулювання (вивчення основних державно-правових закономірностей, розробка відповідного понятійного апарату, юридичних конструкцій тощо), а також формулювання пропозицій, спрямованих на покращення законодавства і юридичної (правозастосовної, правотлумачної) практики.

Важливо розуміти, що перший блок питань не є виключною цариною загальної теорії права, хоча саме остання формулює базові категорії правового регулювання (способи, методи, типи, види правового регулювання, механізм правового регулювання, правовий вплив тощо). з точки зору вирішення конкретних проблем правової регламентації тих чи інших відносин вагоме значення мають дослідження, які провадяться в межах загальних частин галузевих наук. Вивчаючи нормативну основу певної галузі та узагальнюючи отримані знання, галузеві науки здатні не лише створюва-