

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ АБО ЗМІНИ ВЛАСНИКА ПІДПРИЄМСТВА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

В данной статье автор исследует основные аспекты обеспечения прав работников в случае неплатежеспособности или смены собственника предприятия в европейском трудовом праве. Охране занятости и обеспечению права на труд служат принятые в ЕС правовые акты, которые регулируют статус работников при банкротстве предприятия, а также при смене собственника предприятия.

In this article an author studies the main aspects of providing of workers' rights in the case of bankruptcy and the replacement of owner of enterprise at the EU labour law. The juridical acts that were accepted at the European Union serve for protection of employment and providing of the right to work and also regulate worker's rights in the case of bankruptcy and the replacement of owner of enterprise.

Процес трансформації економіки України, пов'язаний із переходом до ринкової економіки, світова економічна криза передбачають суттєві інституціональні реформи та структурні зміни. Результатом таких змін є реструктуризація підприємств, яка із іншими заходами впливає на розвиток продуктивності та зайнятості. Водночас в ході її проведення виникають і негативні явища: масові звільнення працівників, перехід підприємства чи його частини до іншого роботодавця або його неплатоспроможність. В результаті найменш захищеними суб'єктами трудових відносин залишаються працівники, які не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів, тому потребують гарантій захисту їхніх прав як з боку роботодавця, так і держави. Аналогічна ситуація характерна і для держав – членів Європейського Союзу в рамках спільного ринку.

Автор у даній статті має за мету дослідити деякі аспекти забезпечення захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства у площині європейського трудового права, оскільки це питання науковцями нашої країни досліджено недостатньо. А беручи до уваги європейську інтеграцію України, однією із важливих умов якої є адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу, виникає

потреба насамперед в його аналізі, зокрема, у сфері захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця та зміні власника підприємства.

Охороні зайнятості та забезпеченню права на працю служать прийняті ЄС правові акти, які регулюють становище працівників при банкрутстві підприємства та зміні власника компанії.

З метою пом'якшення соціальних наслідків процесу реструктуризації деяких галузей економіки в державах-членах, що призводить, зокрема, до збільшення кількості неплатоспроможних підприємств Радою ЄС було прийнято Директиву 80/987/ЄС від 20 жовтня 1980 р. про зближення правових приписів законодавств держав-членів про захист працівників у випадку банкрутства роботодавця [1], яку держави були зобов'язані впровадити до 23.10.1980 р. Це була третя директива, ухвалена в рамках виконання Програми соціальних дій [2, с. 139]. Основна ідея, яка була закладена в її положеннях, полягає у 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 із спеціальних гарантійних фондів. Вони формуються незалежно від операційного капіталу організації та не підлягають розподілу між решту кредиторамі в процесі визнання компанії банкрутом.

У 2002 р. в Директиву 80/987/ЄС були внесені принципіальні зміни Директивою Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС від 23 вересня 2002 р. Насамперед назва Директиви 80/987/ЄС змінюється на таку: «Директива Ради 80/987/ЄС про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця». У ст. 1 визначається сфера застосування Директиви 80/987/ЄС. Вона 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 із 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 сказати, що держави-члени не можуть виключати із 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. Держави не мають права встановлювати мінімальну тривалість трудового договору або трудових відносин, щоб працівники могли мати право висувати претензії відповідно до цієї Директиви (п. 2 ст. 2). Крім того, ця Директива не перешкоджає державам-членам поширювати захист працівників на інші випадки неплатоспроможності (п. 4 ст. 2).

Держави-члени вживають заходи, необхідні для забезпечення того, щоб установи-гаранти гарантували за умовами, передбаченими ст. 4 виплати за неоплаченими претензіями найманих працівників, включаючи, якщо це передбачено національним правом, вихідну допомогу у зв'язку з припиненням трудових відносин. Претензії, які приймаються установою-гарантом, є претензіями щодо непогашених виплат стосовно періоду до та/або, якщо прийнято, після вказаної дати, визначеної державами-членами (ст. 3). Держави-члени мають можливість обмежити відповідальність установ-гарантів. Якщо держави-члени використовують цю можливість, вони визначають тривалість періоду, протягом якого неоплачені претензії будуть задоволені установою-гарантом. Проте, такий період не може бути коротшим за той, що включає компенсацію за останні три місяці трудових відносин до та/або після дати зазначеної у ст. 3. Держави-члени можуть включити цей мінімальний період у три місяці до базового періоду трива-

лістю не менше шести місяців. Держави-члени, які мають базовий період тривалістю не менше 18 місяців, можуть обмежити період, протягом якого неоплачені претензії будуть задоволені установою-гарантом, до восьми тижнів. У цьому випадку ті періоди, які є найбільш сприятливими для найманого працівника, використовуються для обчислення мінімального періоду. Крім цього, держави-члени можуть встановити граничні критерії виплат, що виплачуються установою-гарантом. Ці граничні критерії не можуть бути нижчими за рівень, який є соціально сумісним із соціальною метою цієї Директиви.

Ще однією новелою було включення розділу Ша «Положення стосовно міжнаціональних ситуацій». Так ст. 8а, зокрема встановлює, якщо підприємство, яке діє принаймні на території двох держав-членів, перебуває у стані неплатоспроможності у значенні ст. 2(1), установа, відповідальна за задоволення неоплачених претензій найманих працівників, має бути установою держави-члена, на території якої вони працюють або звичайно виконують роботу. Обсяг прав найманих працівників має бути визначений законодавством, яке поширюється на діяльність компетентної установи-гаранта.

У площині європейського трудового права питання, пов'язані із захистом прав працівників при зміні роботодавця вперше були врегульовані Директивою 77/187/ЄЕС Ради від 14 лютого 1977 р. про наближення правових приписів держав-членів щодо збереження прав працівників при переході підприємства, організації або частини організації. Через 21 рік вона зазнала змін на підставі Директиви 98/50/ЄС Ради від 29 червня 1998 р. 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. Обидві директиви з метою ясності та раціональності були консолідованими Директивою 2001/23/ЄС про наближення правових приписів держав-членів про збереження прав працівників при переході підприємств, організацій або частини підприємства чи організацій [3, с. 15-21].

Директивою 2001/23/ЄС окреслюється сфера її дії. Так, вона (п. а абз. 1 ст. 1) застосовується при переході підприємства до іншого власника внаслідок договірної передачі або злиття. Поняття «договірна передача» трактувалось по-різному через різні мовні варіанти. Тому, Суд ЄС дійшов висновку (рішення від 7.03.96 р., *randrn*. 28, C-171/94, C-172/94; від 7.02.85 р., *randrn*. 11, C-135/83), що його слід трактувати з огляду на мету директиви,

якою є захист працівників при переході підприємства до іншого власника. Крім того, слід враховувати, що переходом (п. в абз. 1 ст. 1) вважається перехід економічної одиниці, яка зберігає свою ідентичність в аспекті організованого об'єднання засобів для здійснення основної економічної або допоміжної діяльності.

Щодо кола суб'єктів, на яких вона поширюється, слід зазначити, що сфера її дії (п. с абз. 1 ст. 1) охоплює роботодавців незалежно від сектору економіки, форми власності та видів їх діяльності. Однак сфера її дії (п. с абз. 1 ст. 1) не поширюється на випадки реорганізації органів публічної адміністрації, зміни управлінських функцій між органами публічної адміністрації. Крім того вона не застосовується до екіпажів морських суден (абз. 3 ст. 1). На думку Суду ЄС, її дія не поширюється також на колишніх працівників, які: на момент переходу вже не працюють на підприємстві, що переходить до набувача (рішення від 7.02.85 р., randrn. 14, C-19/83); до переходу підприємства працювали у відчужувача, однак за власним рішенням з причини переходу підприємства більше не працюють у нового власника (рішення від 11.07.85 р., randrn. 16, C-105/84); прийняті на роботу набувачем у зв'язку із переходом підприємства (рішення від 17.12.87 р., randrn. 26, C-287/86). Разом з тим Директива ЄС 2001/23/ЄС (підабз. 2 абз. 2 ст. 2) забороняє державам-членам виключати із сфери її дії три категорії робітників: працівників, які працюють неповний робочий час, протягом визначеного строку, виконують тимчасову роботу.

Працівником є кожна особа, щодо якої у відповідній державі-члені здійснюється захист відповідно до внутрішньодержавного трудового права (п. d абз. 1 ст. 2).

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.

Згідно з Директивою 2001/23/ЄС (підабз. 1 абз. 1 ст. 3) права та обов'язки відчужувача, які виникають на момент переходу із існуючих трудових договорів, переходять до набувача підприємства внаслідок його трансферту. Зазначене положення, як встановив

Суд ЄС (рішення від 24.01.02 р., randrn. 35, C-51/00; від 25.07.91 р., randrn. 20, C-362/89) встановлює принцип автоматичного переходу цих прав та обов'язків. Суд ЄС (рішення від 16.12.92 р., randrn. 31, C-132/91) також визнав, що Директивою надається можливість працівникові продовжувати трудові відносини з новим роботодавцем за тих самих умов, про які було домовлено із відчужувачем, але не зобов'язує продовжувати їх із набувачем. Отже, Директива 2001/23/ЄС не забороняє працівникові відмовитись від переходу трудового договору, і тим самим – від захисту, який вона гарантує.

Під моментом переходу слід розуміти момент, в який володіння, з яким пов'язана відповідальність за організацію одиниці, що охоплена трансфертом, переходить від відчужувача до набувача (рішення Суду від 26.05.05р., randrn. 36, C-478/03). Трудовий договір, який на момент переходу існував між відчужувачем і працівником організації, яка переходить, розглядається переданим на момент переходу від відчужувача до набувача, незалежно від того, про які подробиці було домовлено. Ці принципи не поширюються на працівників, які працюють в тій частині підприємства, яка не підлягає трансферту, хоча вони виконують свої обов'язки для частини, яка охоплена трансфертом.

Згідно з Директивою 2001/23/ЄС (абз. 1 ст. 4) перехід підприємства не є підставою як для відчужувача, так і для набувача для звільнень, окрім звільнень, які зумовлені економічними, технічними, організаційними причинами і супроводжуються змінами у сфері зайнятості.

Директива 2001/23/ЄС визнає захист при зміні роботодавця не тільки індивідуальним правом працівників, а також і колективним правом. Згідно з Директивою (абз. 3 ст. 3) набувач після переходу одержує погоджені у колективному договорі умови праці, які були до розірвання або закінчення колективного договору або до набрання чинності чи застосування іншого колективного договору в рівному обсязі, як і було передбачено колективним договором із відчужувачем. При впровадженні цього положення постає питання, зокрема, щодо кола працівників, на яких поширюється його дія. Суд ЄС дійшов висновку (рішення від 17.12.87 р., randrn. 26 – 27, C-287/86), що тільки для працівників, які на момент переходу працювали на підприємстві, директива повинна гарантувати збереження досягнутих у колективному договорі умов праці з набувачем, а не для працівників, які після цього моменту були прийняті на роботу.

Підсумовуючи наведене, слід сказати, що Директива 2001/23/ЄС встановила єдиний механізм заміни одного роботодавця іншим та зобов'язує роботодавця, до якого перейшло підприємство, дотримуватись досягнутих і сформульованих у трудовому і колективному договорах домовленостей між сторонами індивідуальних і колективних трудових відносин, однією із яких є попередній роботодавець. Разом з тим, уніфікований правовий захист працівників нею не встановлений [4, с. 101-106].

Література:

1. Директива 80/987/ЄС від 20 жовтня 1980 р. про зближення правових приписів законодавств держав-членів про захист працівників у випадку банкрутства роботодавця // ОJ 1980 L 283/23.
2. Приходько С. Захист прав працівників при неплатоспроможності роботодавця (за європейським трудовим правом) // Право України. – 2006. – № 11. – С. 139-141.
3. Gesetzestexte über die Arbeitsbedingungen Texte veröffentlicht im Amtsblatt. Europäische Kommission. – 2002. – 89 p.
4. Приходько С. Як захищаються права працівників при трансферті підприємств у процесі їх реструктуризації (за європейським трудовим правом) // Право України. – 2006. – № 3. – С. 100-106.

Ольховик Л. А., МГУ

УМОВИ УСИНОВЛЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

В данной работе под условиями усыновления мы понимаем установленные семейным законодательством Украины требования, соблюдение которых является обязательным во время осуществления этого юридического акта. Среди условий усыновления ребенка следует выделить следующие: – усыновление должно проводиться исключительно в интересах ребенка; – усыновителями могут быть совершеннолетние дееспособные граждане Украины и иностранцы, способные обеспечить воспитание усыновленных детей; – согласие ребенка на усыновление; – добровольное согласие родителей ребенка на его усыновление; – согласие второго из супругов.

In this work under the conditions of adoption we understand set of the family law of Ukraine requirements the inhibition of which is obligatory during realization of the real legal act. Among the conditions of adoption of child the following must be selected: – adoption must be carried out exceptionally in