

трудового договору «за умовами дистанційної праці», та внести відповідних зміни до ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди». Вочевидь, з урахуванням специфіки виконання роботи дистанційним працівником, передбачається процедура складання трудового договору шляхом обміну електронними документами. Прийнятий урядом у 2003 році Закон України «Про електронний цифровий підпис» розширює права фізичних та юридичних осіб, при здійсненні діяльності з використанням електронних документів. Електронний цифровий підпис використовується суб'єктами електронного документообігу для ідентифікації підписувача та підтвердження цілісності даних в електронній формі [6]. Тому, враховуючи доведене, постає питання щодо регулювання праці дистанційного працівника шляхом внесення певних змін і до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». А саме в частині 1 статті 3 Закону вважається доцільним розширити коло поширення використання електронних документів також і в межах трудового законодавства, таким чином стаття має бути в такій редакції: «Відносини, пов'язані з електронним документообігом та використанням електронних документів, регулюються Конституцією України, Цивільним кодексом України, Кодексом законів про працю України...».

ЛІТЕРАТУРА

1. Christopher Pissarides. Social Europe in a climate of austerity [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2014/socialdialogueasadriver/>
2. Jack M. Nilles. The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow by Jack M. Nilles with F. Roy Carlson, Jr., Paul Gray and Gerhard J. Hanneman / Krieger Publishing, PO Box 9542, Melbourne, FL. □ 1973, □ 208 с.
3. Implementation of the European Framework Agreement on telework [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf.
4. Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства / В.С. Венедіктов // Вісник Херсонського національного університету. Серія «Юридичні науки», № 1. □ 2013. □ 78 с.
5. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. □ К.: Алерта, 2012. □ 368 с.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників: Проект Закону України №3388 від 09 жовтня 2013 року. [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=48602.
7. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 р. № 852-IV [Електронний ресурс]. □ Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/852-15>.

УДК 347.736/.738:331.108.644.7(477)

БАНКРУТСТВО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Войно-Данчишина О. Л.,

кандидат юридичних наук, доцент
Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»

Анотація: Стаття присвячена аналізу українського законодавства про банкрутство підприємств, проблемам звільнення працівників та судовій практиці щодо задоволення вимог кредиторів до підприємства-банкрута.

Ключові слова: банкрутство, кредитори, звільнення, працівники, гарантії, задоволення вимог, середній заробіток, соціальна захищеність.

Анотация: Статья посвящена анализу украинского законодательства о банкротстве предприятий, проблемам увольнения работников и судебной практике по удовлетворению требований кредиторов к предприятию-банкроту.

Ключевые слова: банкротство, кредиторы, увольнение, работники, гарантии, удовлетворение требований, средний заработок, социальная защищенность.

Annotation: The article analyzes the Ukrainian law on enterprise bankruptcy issues layoffs and jurisprudence to meet the demands of creditors to bankrupt enterprises.

Key words: bankruptcy, creditors, dismissal, workers, guarantee satisfaction, average earnings, social security.

Становлення сучасної ринкової системи в Україні принципово змінило умови діяльності суб'єктів економіки. В умовах жорсткої конкуренції окремі учасники не в змозі виконувати свої зобов'язання і інститут банкрутства став невід'ємним атрибутом ринкової економіки. В Україні на сьогоднішній день 8811 підприємств знаходяться в процедурі банкрутства. Серед них 438 підприємств – це державні підприємства або підприємства, у

статутному фонді яких державі належить більше 25%. Решта – підприємства приватного сектору економіки, в тому числі фізичні особи – підприємці.

При здійсненні процедури банкрутства, через яку пройшли вже багато вітчизняних підприємств, часто проводяться масові звільнення працівників, що породжує іншу соціальну проблему – безробіття. Організація-банкрут не може запропонувати співробітникам, які звільняються інші посади, так як вакансії просто відсутні. Навіть думка профспілкового органу підприємства з приводу

розірвання трудового договору не має в цьому випадку значення. Практично повсюди при цих звільненнях порушуються норми трудового законодавства, зокрема, процедура розрахунків зі звільненими працівниками.

Питанням банкрутства присвячено чимало досліджень, конференцій та круглих столів [8]. Однак автори розглядають, в основному, проблеми банкрутства в цілому, процесуальні питання, не акцентуючи особливої уваги на задоволенні інтересів працівників підприємства у процедурі банкрутства, вираженні виникаючих трудових суперечок.

Нормативно-правову основу статті склали Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», Господарський кодекс України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін. [3-6]. У статті були використані також матеріали судової практики [7].

Відповідно до Господарського Кодексу України визнання підприємства банкрутом є одним з видів його ліквідації (п. 6 ст. 69) [9]. Суб'єкт господарювання вважається ліквідованим із дня внесення до державного реєстру запису про припинення його діяльності. Основним документом, що регулює процедуру банкрутства вітчизняних підприємств, є Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Зазначений нормативний акт дає поняття банкрутства і визначає його як «визнану господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність ... і погасити ... грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури» (ст. 1) [5].

Одним з основних наслідків банкрутства підприємства є звільнення всіх його співробітників. Згідно Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» звільнення працівників боржника проводиться після відкриття провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майном (ст. 47). Оскільки в цій статті йдеться виключно про банкрутство (ліквідацію) підприємства, то процедура здійснення розрахунку з працівником виглядає таким чином. Усі питання з дня визнання підприємства банкрутом вирішуються так званним арбітражним керуючим або ліквідатором, який згідно згаданого Закону забезпечує задоволення вимог кредиторів і оголошує працівникам підприємства про звільнення. Здійснюється цей процес згідно законодавства України про працю.

Процедура звільнення здійснюється відповідно до п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, а саме на підставі «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства...». У цьому випадку підлягають розірванню трудові договори, як укладені на невизначений термін, так і строкові [3].

Згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, він зобов'язаний завчасно, але не пізніше, ніж за три місяці до

намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, про причини таких звільнень, терміни їх проведення. Крім цього, роботодавець повинен провести консультації з представниками профспілки, з метою зведення до мінімуму кількості звільнень і пом'якшення їх несприятливих наслідків [6]. Тут, в першу чергу, йдеться про категорії працівників, які перебувають на особливому «пільговому» положенні такі, як вагітні жінки, матері з дітьми до 6 років та одинокі матері з дітьми до 14 років або дітьми-інвалідами. Згідно ст. 184 КЗпП України навіть у випадку повної ліквідації підприємства роботодавець зобов'язаний працевлаштувати зазначені категорії працівників. Крім цього, за ними зберігається середня заробітна плата (але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору) [3]. Фактично, держава поклала тягар працевлаштування вже не на роботодавця, а на ліквідатора, який повинен на ринку праці шукати підприємство, яке готове взяти на роботу особу, що перебуває ще деякий час у відпустці.

У всіх випадках звільнення роботодавець зобов'язаний попередити працівників підприємства про наступне вивільнення не пізніше, ніж за два місяці до запланованого звільнення [3]. Необхідно персонально (під розпис) ознайомити кожного працівника з наказом і вручити письмове повідомлення [2]. Чинне законодавство не передбачає виключення зі строку попередження працівника про майбутнє звільнення (не менше ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності [7].

Водночас власник або уповноважений ним орган повідомляє органи зайнятості про майбутнє звільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (частина третя статті 49-2 КЗпП України). Працівникові пропонується робота в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – підшукує іншу роботу 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 (частина четверта статті 49-2 КЗпП України) [3].

Відповідно до статті 47 КЗпП України в день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 Кодексу. Відповідно до частини першої зазначеної статті при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. У всіх випадках звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП здійснюється з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-А КЗпП [7]. Працівникові, який підлягає звільненню виплачується заробітна плата, яку він повинен був отримати за роботу, виконану в період, що передувє банкрутства [4]. Відповідно до зазначеного документа, ці вимоги повинні бути визначені виключно в грошовому вираженні [7].

Звільнені з підприємства-банкрута працівники є за законом кредиторами і можуть виступати з вимогами щодо виплати заборгованості по виплаті заробітної плати, але й інших належних до виплати сум: компенсації за всі дні невикористаної відпустки (як щорічної, так і додаткового), грошових коштів, належних працівникові у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі, інших виплат, які підтверджені документально. Згідно зі згаданим вище Законом працівники, що звільняються повинні протягом тридцяти днів з дня офіційного оголошення про банкрутство і призначення господарським судом розпорядника майна подати до господарського суду письмові заяви на боржника, а також документи, що їх підтверджують (ст. 41, 47) [5].

Статтею 45 Закону України «Про відновлення платоспроможності ...» встановлена черговість задоволення вимог кредиторів підприємства-банкрута. Згідно з цією статтею в першу чергу задовольняються вимоги щодо:

- заборгованості по заробітній платі перед звільненими працівниками;
- грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки, працівникам, які мають дітей;
- інших виплат, які мають бути виплачені працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (наприклад, оплата простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо);

- вихідної допомоги працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (ст. 45). При припиненні трудового договору з підстави, передбаченої пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку [3].

На практиці часто виникають ситуації, коли підприємство-банкрут має заборгованість перед працівниками по заробітній платі, на яку був нарахований середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. За трудовим законодавством, звільненому працівникові, з яким не був проведений повний розрахунок, за кожен місяць прострочення йому повинна нараховуватися середня заробітна плата, яка після появи коштів виплачується працівникові додатково при повному розрахунку [3]. Але при розгляді подібних справ суди іноді керуються положенням ст. 19 Закону України «Про відновлення платоспроможності ...» щодо встановлення мораторію на задоволення вимог кредиторів. А під час дії мораторію не нараховуються штрафи, пеня, не застосовуються інші фінансові санкції за невиконання чи неналежне виконання грошових зобов'язань і зобов'язань щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, податків і зборів [5].

Верховний Суд України дав правовий рішення щодо спорів про стягнення заборгованості, оскільки суди часто трактують законодавство по-різному, даючи можливість підприємствам не виплачувати середній заробіток співробітнику, який звільнився, але не отримав повний розрахунок. Адміністрація підприємств, щодо яких застосовуються положення зазначеного Закону, також іноді трактує це зобов'язання як фінансову санкцію, яку вона виконувати не повинна.

У цьому зв'язку Верховний Суд роз'яснив, що у трудових правовідносинах такі поняття як зобов'язання, неустойка чи інша санкція за невиконання зобов'язання не застосовуються. Такі терміни використовуються у ряді статей Цивільного та Господарського кодексів. За своєю суттю середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не належить до неустойки і не є санкцією за невиконання грошового зобов'язання. Це компенсаційна виплата за порушення права на оплату праці, що нараховується у розмірі середнього заробітку. Враховуючи викладене, Верховний Суд України вважає, що немає підстав для застосування до спірних правовідносин положень Закону «Про відновлення платоспроможності ...» щодо дії мораторію на задоволення вимог колишніх працівників про виплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні [1].

Судова практика щодо задоволення вимог до підприємства-банкрута демонструє і деякі прорахунки кредиторів – звільнених працівників по стягненню заборгованостей, що впливають з вимог законодавства про працю. Так, колишні працівники підприємства-банкрута подають судові позови на ім'я офіційно призначеного ліквідатора, до повноважень якого входить лише організація ліквідаційної процедури підприємства боржника. Хоча, як було зазначено вище вимоги кредиторів повинні бути адресовані підприємству боржнику [5]. Ліквідатор не відповідає особисто за вимогами кредиторів (хоча іноді на практиці складаються такі ситуації, коли ліквідатором призначається засновник або директор підприємства, що знаходиться у процедурі банкрутства). У цьому випадку порушуються норми процесуального права, оскільки позивачем обирається неналежний відповідач, тобто особа, яка не має відповідати за пред'явленим позовом. Належним відповідачем для звільнених працівників може виступати виключно підприємство, з яким вони перебували у трудових відносинах [5]. І в результаті суди відмовляють у задоволенні вимог працівників.

Слід так само враховувати при ліквідації підприємства, що обсяг робіт на ньому (організаційних, виробничих та інших) буде зменшуватися поступово, а тому і звільнення працівників буде проводитися не одночасно, а з урахуванням потреби у виконанні тих чи інших функцій. Одночасно з призначенням ліквідаційної комісії може бути визначено необхідну для неї кількість найманих працівників і затверджено кошторис на їх утримання. У цьому випадку всі працівники підприємства, що ліквідується, можуть бути одночасно звільнені у встановленому законом порядку (за п. 1 ст. 40 КЗпП України). З тими працівниками, які після звільнення будуть потрібні

для виконання відповідних функцій на період ліквідації суб'єкта господарювання, укладатимуться строкові трудові договори. Звільнення таких працівників буде здійснюватися за п. 2 ст. 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору [3].

Процедура банкрутства підприємства та пов'язані з нею соціальні проблеми звільнення та працевлаштування працівників у цілому досить регламентовані вітчизняним законодавством. Водночас у правозастосовчій практиці нерідко виникають ситуації, які вимагають додаткового осмислення і регламентації, які стосуються, в першу чергу, проблем соціального захисту працівників, що звільняються.

ЛІТЕРАТУРА

1. Висновки Верховного Суду України, викладені у рішеннях, прийнятих за результатами розгляду справ на перегляд судового рішення з підстави, передбаченої п.1 ч. 1 ст. 335 ЦПК України, за II півріччя 2012 р. Спори, що виникають із трудових правовідносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/015086E4725D2B54C2257B7B004CAFE2](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/015086E4725D2B54C2257B7B004CAFE2)

2. Гарантії работников в случае ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации. Разъяснение Министерства юстиции Украины. – 25 января

2011 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.profiwins.com.ua/ru/

3. Кодекс законів про працю України. – Х. : Одиссей, 2007. – 159 с.

4. Про оплату праці: Закон України від 21 квітня 2011 року № 3258-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

5. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14 травня 1992 року № 2343-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>

6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/page2>

7. Про судову практику в справах про банкрутство: Постанова Пленуму Верховного Суду № 15 від 18 грудня 2009 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-09>

8. Професійна спільнота конкурсного права підбила підсумки року роботи за новою редакцією Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.commerciallaw.com.ua/uk/eventnews/>

9. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

УДК 34:004.738.5

ТЕОРІЯ ДОГОВІРНИХ ПРАВОВІДНОСИН В ІНТЕРНЕТ-ПРОСТОРИ

Усеїнова Г. С.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри правосуддя
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: Стаття пропонує концепцію складання та особливостей «Договору на сайті», його ролі, функцій, мети, принципів, методів, що до нього застосовуються, основ правового регулювання спірних правовідносин, можливих превентивних заходів.

Ключові слова: інтернет, право, договір, інтернет-право, інтернет-простір.

Аннотация: Статья представляет на рассмотрение концепцию составления и особенностей «Договора на сайте», его роли, функций, целей, принципов, методов, которые к нему могут быть применены, основы правового регулирования спорных правоотношений, возможных превентивных мер.

Ключевые слова: интернет, право, договор, интернет-право, интернет-пространство.

Annotation: This article is about concept of «Agreement on the Site», its role, functions, methods, which could be applied, basic legal regulation controversial relations and possible preventive measures etc.

Key words: internet, law, agreement, internet-law, internet-space.

Інтернет все більше охоплює різноманітні сфери життя. І зрозуміло, що певні аспекти потребують правового регулювання. Тема, не зважаючи на таке перенесення правовідносин до інтернет-простору, поки що не має достатнього теоретичного обґрунтування. Наукові розробки у цій сфері представлені порівняно невеликою кількістю робіт, переважно загального характеру [1-10].

Тематика здобуває все більшої широти, однак переважно в одному аспекті – захисту авторських прав в інтернет-просторі. Публікації, а також наукові

доповіді на різноманітних конференціях лише підтверджують цю тенденцію. Ми також підтримуємо цей напрям, однак впевнені у значно ширшому колі правового регулювання в інтернет-просторі. Тим більше, деякі вчені (вітчизняні та зарубіжні) пропонують введення нової галузі (підгалузі, інституту права), а в подальшому і законодавства як «Інтернет право». За нашим переконанням, жоден із науковців не може претендувати на право створення нової галузі інтернет-права (що можна зустріти у сучасному науковому середовищі). Адже норми права в цьому випадку будуть лише регулювати відносини, які вже