

Сушко Є.*

ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС РЕОРГАНІЗАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ ШЛЯХОМ ЗЛИТТЯ

Метою даної статті є аналіз стану дотримання прав в Україні під час реорганізації юридичних осіб.

Основні права, свободи і інтереси громадян України знайшли своє відображення в Конституції України. Права, свободи і обов'язки, закріплені статтею 3 Конституції України, становлять основу правового положення всіх громадян України і є єдиними для всіх трудівників держави, в тому числі і для сільськогосподарських працівників.

У розділі 2 Конституції України накреслено систему особистих, соціально-економічних та політичних прав людини. Права і свободи людини проголошуються невідчуженими, непорушними, забороняється скасування будь-яких конституційних прав, а також їх звуження (статті 21, 22). Відповідно до ст. 43 Конституції кожен громадянин має право на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності, заробляти працею собі на життя. Забороняється використання примусової праці [1].

Статтею 56 Господарського кодексу України визначено, що суб'єкт господарювання може бути утворений шляхом заснування нового або реорганізації (злиття) діючого суб'єкта господарювання з додержанням вимог законодавства [2].

Реорганізація шляхом злиття – це форма припинення існування юридичної особи. При реорганізації юридична особа також припиняє свою діяльність, але всі її права і обов'язки у порядку правонаступництва переходять до нової (іншої) юридичної особи для їх реалізації.

Злиття суб'єктів господарювання або приєднання одного суб'єкта господарювання до іншого – це концентрація суб'єктів господарювання [5].

Учасники концентрації у порядку, встановленому Антимонопольним комітетом України, звертаються із заявою про надання дозволу на концентрацію [6].

Відповідно до ст. 64 Господарського кодексу підприємство може створювати відокремлені підрозділи – філії [2]. Філія – це відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцем знаходження та здійснює всі або частину її функцій [3, 4]. Філія не є юридичною особою, діє на підставі положення, затвердженого юридичною особою, і може наділятися певним майном для виконання своїх функцій [3]. Філії можуть мати свої печатки та штампи. Філія має своє керівництво, підпорядковане керівному органу юридичної особи, яке діє на підставі доручення, виданого йому відповідним керівним органом юридичної особи.

Згідно зі статтею 626 Цивільного Кодексу, договір – це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Учасниками цивільних правовідносин є фізичні та юридичні особи [3]. Представництво виникає на підставі договору, закону, акту органу юридичної особи. Стаття 246 ЦКУ визначає, що довіреність від імені юридичної особи видається її органом або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами, та скріплюється печаткою цієї юридичної особи [3].

*студентка V курсу спеціальності «Міжнародне право» Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Таким чином, керівництво філії діє на підставі доручення, одержаного від головного підприємства (його керівництва). Філія, в особі свого керівника, що діє на підставі довіреності, може укласти договори від імені юридичної особи в цілому.

Конституція України передбачає закріплення властивих усім демократичним конституціям таких прав, як право на соціальний захист [1].

Відповідно до статті 40 КЗпП звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в разі реорганізації підприємства передбачає розірвання трудового договору [7].

За статтею 21 КЗпП трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу [7].

Працівнику, трудовий договір з яким було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, за умови його реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як такого, що шукає роботу, гарантується:

а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи;

б) право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 процентів – протягом 90 календарних днів і 50 процентів – протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати;

в) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

г) право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законом строку осіб передпенсійного віку, які мають страховий стаж для чоловіків – 25 років, для жінок – 20 років, а для осіб, які мають право на пенсію на пільгових умовах, – стаж роботи, який дає право на цей вид пенсії.

Отже, чинне законодавство України прямо передбачає гарантії для звільнених працівників за ч. 1 ст. 40 КЗпП [7].

Відповідно до статті 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи [7].

Таким чином, працівник реалізує своє право на працю шляхом встановлення і припинення трудових відносин з власником або уповноваженим ним органом.

Відповідно до статті 49-2 КЗпП власник або уповноважений ним орган повідомляє державну службу зайнятості про вивільнення працівника.

Чинним законодавством (частина третя ст. 184 КЗпП) встановлено, що з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або до шести років у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду (частина шоста ст. 179 КЗпП), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Але звільнення можливе у випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, але за умови обов'язкового працевлаштування. При цьому слід зауважити, що згадана норма вважається дотриманою, якщо жінку працевлаштовано в перший день після

звільнення, тобто немає перерви між днем звільнення і днем, коли жінка може вийти на роботу на інше підприємство.

У випадках закінчення строкового трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП) жінок звільняють з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору [7].

З частини третьої статті 184 КЗпП можна зробити висновок про те, що власник або уповноважений ним орган не може звільнити зазначених у ній жінок, допоки вони не будуть працевлаштовані. Тобто власник або уповноважений ним орган у першу чергу зацікавлені в їх працевлаштуванні.

Таким чином, працевлаштування зазначених частиною третьою статті 184 КЗпП жінок є обов'язком власника або уповноваженого ним органу. Крім того, статтею 141 КЗпП встановлено, що обов'язок неухильного додержання законодавства про працю лежить на власнику або уповноваженому ним органі [7].

Звільнення зазначених у частині третій статті 184 КЗпП жінок без працевлаштування є порушенням встановленого порядку звільнення, що спричиняє відповідальність винної особи згідно з чинним законодавством про працю (ст. 265 КЗпП) [7].

Стаття 240-1 КЗпП передбачає, що, коли працівника звільнено з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації) виплатити працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Крім того, статтею 237-1 КЗпП встановлено, що відшкодування моральної шкоди працівникові у разі порушення його законних прав провадиться власником або уповноваженим ним органом [7].

Таким чином, в нинішніх умовах не всі ці права можуть бути реалізовані однаковою мірою громадянами України, в тому числі під час реорганізації підприємства шляхом злиття. Відсутність необхідної кількості бюджетних коштів і падіння виробництва зужує можливості по належному забезпеченню прав людини у сфері працевлаштування, соціального захисту.

Використані джерела:

1. Конституція України. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, N 30, ст. 141.
2. Господарський Кодекс України. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2003, N 18, N 19-20, N 21-22, ст.144.
3. Цивільний Кодекс України. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2003, NN 0-44, ст.356.
4. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств». – Відомості Верховної Ради (ВВР) 1995, N 4, ст. 28 .
5. Закон України «Про захист економічної конкуренції». – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2001, N 12, ст.64.
6. Про затвердження Змін до Положення про порядок подання заяв до Антимонопольного комітету України про попереднє отримання дозволу на концентрацію суб'єктів господарювання (Положення про концентрацію) та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Антимонопольного комітету України. Розпорядження Антимонопольного комітету України від 19 лютого 2002 року N 33-р. – Офіційний вісник України, 2006, N 35 (13.09.2006), ст. 2491.
7. Кодекс законів про працю України. – Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375.