



уровень развития юридической школы Львовского университета. В мире сегодня он считается одним из лучших.

Список использованной литературы:

1. Кахнич В.С. Розвиток правової науки та освіти на юридичному факультеті Львівського університету за часів Австрії та Австро-Угорщини / В.С. Кахнич // Вісник Львівського університету – Львів, 2010. – С. 66-68.

2. Митрофанов П. История Австрии / П. Митрофанов. – СПб., 1910. – Ч. 1. – 158 с.

3. Geier F. Die Durchführung der kirchlichen Reformen Josephs II. im vorderösterreichischen / F. Geier. – Stuttgart, 1905. – 248 s.

4. Kovacs E. Katholische Aufklärung und Josephinismus / E. Kovacs. – München: R. Oldenbourg, 1979. – 29 s.

5. Sturmberger H. Studien zur geschichte der aufklärung des 18 jahrhunderts im kremsmünster / H. Sturmberger. – Linz, 1979. – 370 s.

6. Hammerstein N. Die deutschen Universitäten im Zeitalter der Aufklärung / N. Hammerstein // Zeitschrift für Historische Forschung. – 1983. – № 10. – S. 73-89.

7. Hammerstein N. Thomasius und die Rechtsgelehrsamkeit / N. Hammerstein // Studia Leibniana 11, 1979. – S. 22-28.

8. Schneiders W. Christian Wolff, ... Interpretationen seiner Philosophie und deren Wirkung / W. Schneiders. – Hamburg, 1983. – 495 s.

9. Fogel H. Karl Anton von Martini. Anmerkungen zu seiner Staats und Rechtsphilosophie / H. Fogel. – Frankfurt, 1979. – 501 s.

10. Hoffmann L. A. Kaiser Josephs Reformation der Freymaurer. Eine Denkschrift fürs achtzehnte Jahrhundert / L. A. Hoffmann // Deutschland [Wien]: Wucherer, 1786. – S. 145-153.

11. Hammer K. Historische Forschung im 18. Jhd. / K. Hammer. – Bonn, 1976. – 484 s.

12. Krüger G. Johann August Starck, der Kleriker. Ein Beitrag zur Geschichte der Theosophie im 18 / G. Krüger. – Tubingen: 1922. – 20 s.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРИЗНАКИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ И БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Полина КОЧАНОВА,

судья Донецкого окружного административного суда

Summary

This article defines the notion of concept «content of labor relations arising in the liquidation and bankruptcy of the company», analyzes the features and content specific features of labor relations arising in the liquidation and bankruptcy of the company, induced system of corresponding rights and obligations, which is the content of labor relations arising in the liquidation and bankruptcy of the company.

Key words: labor relations, content of labor relations, liquidation of company, bankruptcy of company, features of labor relations arising in the liquidation and bankruptcy of the company.

Аннотация

В статье определено понятие «содержание трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия»; проанализированы особенности и специфические признаки содержания трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия или при его банкротстве, приведена система корреспондирующих прав и обязанностей, которая составляет содержание трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и при его банкротстве.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, содержание трудовых правоотношений, ликвидация предприятия, банкротство предприятия, особенности содержания трудовых правоотношений, возникающих при банкротстве или ликвидации предприятия.

Постановка проблемы. Трудовые правоотношения в системе иных правоотношений занимают специфическое место. Это обусловлено тем, что в эти правоотношения вступает почти каждый взрослый гражданин с целью материально-бытового обеспечения себя и членов своей семьи, а также реализации своего социального, профессионального, творческого и интеллектуального потенциала. Таким образом, трудовые правоотношения играют важную роль в жизни и профессиональной деятельности большинства граждан, обеспечивая их развитие и существование. Однако в последнее время, в связи с мировым финансовым кризисом, а также внутринациональным производственным и экономическим кризисом, все больше крупных и малых предприятий вынуждены прекращать свою деятельность, в том числе путем полной ликвидации вследствие признания их банкротами. Поэтому особую актуальность приобретает проблема трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия и его банкротстве, а

особенно понимание их содержания, в частности, субъективных права и юридических обязанностей участников трудовых правоотношений, поскольку именно содержание любого правоотношения определяет его характер и отражает практическую и действенную сторону этих правоотношений.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что комплексного исследования особенностей содержания трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия, на современном этапе развития государства в Украине еще не проводилось.

Состояние исследования. В науке трудового права вопросам содержания трудовых правоотношений, а также процедуре расторжения трудового договора вследствие ликвидации предприятия и его банкротства посвящен ряд научных трудов таких ученых, как В.С. Венедиктов, П.И. Гнатенко, К.Н. Гусов, В.Н. Калашников, К.А. Марков, Ф.Н. Михайлов, Ю.П. Орловский, В.И. Прокопенко, И. Самощенко, М.Х. Фарукшин и др.



Целью и задачей статьи является определение специфических признаков содержания трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия. Новизна работы заключается в том, что в ней определено понятие содержания трудовых правоотношений, возникающих при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия, выделены основные особенности содержания таких трудовых правоотношений, приведена система корреспондирующих прав и обязанностей, которая составляет содержание трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и при его банкротстве.

Изложение основного материала. В правовой науке различают фактическое и юридическое содержание правоотношения. При этом юридическое содержание правовых отношений определяют как взаимосвязь зафиксированных в нормах права субъективных прав и юридических обязанностей участников правоотношений, отмечая, что каждому субъективному праву, зафиксированному в норме права, отвечает (корреспондирует) определенное юридическое обязательство. Фактическое содержание правовых отношений – это фактические экономические, политические, культурные, управленческие, семейные и другие отношения, которые получили через правовые нормы свою юридическую форму [1, с. 31]. Таким образом, основным отличием юридического содержания правоотношений от фактического является то, что последний представляет собой конкретно реализованное юридическое содержание, т.е. совокупность тех прав, которые были выбраны уполномоченным субъектом правоотношений из всей общности субъективных прав, входящих в юридическое содержание правоотношений, для практической реализации, и совокупность обязанностей, которые для этого необходимо выполнить обязанному субъекту.

Кроме того, следует различать две нетождественные категории: «содержание правоотношений» и «содержание права». Содержание права определяется как совокупность правовых предписаний, с помощью которых осуществляется регулирование общественных отношений, это закрепленные в правовых нормах субъективные права (разрешения), юридические обя-

занности (обязательства) и запреты [2, с. 57]. Таким образом, содержание права – категория более узкая, чем содержание правоотношений.

По мнению О.Ф. Скаун, содержание правоотношений – это субъективные права, обязанности, полномочия, ответственность субъектов правоотношений, а также структура содержания – способ взаимосвязи, возникающий на основании субъективных прав, обязанностей, полномочий, ответственности. Структура содержания правоотношения образуется в единую связь ее содержательных элементов (субъективных прав, обязанностей, полномочий, ответственности), которая возникает на их основании. Иначе говоря, это юридическое взаимное положение субъектов, которое определяет, формирует их поведение через корреспондирующие друг другу права и обязанности ради удовлетворения их интересов. Структура содержания правоотношения может быть простой и сложной [3, с. 79]. С таким мнением можно согласиться, поскольку правоотношения – это не просто совокупность прав и обязанностей субъектов правоотношений, а система взаимообусловленных определенными правовыми связями и корреспондирующих между собой прав и обязанностей.

Таким образом, систему корреспондирующих прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений можно отнести к содержанию этого вида правоотношений. В науке трудового права юридическое содержание трудовых правоотношений как одного из видов правоотношений также принято делить на юридическое и фактическое содержание. Юридическое содержание трудовых правоотношений определяется как система прав и обязанностей работника и работодателя [4, с. 15]. Фактическое содержание трудовых отношений объективируется в трудовой деятельности работодателя и наемного работника: трудовых действиях (бездействии), взаимодействии в процессе производства, трудовых поступках и проступках, которые так или иначе опосредуются в социально-трудовых нормах, в том числе в законодательстве о труде [5, с. 87]. Таким образом, можно сделать вывод, что одной из характерных отличительных черт трудовых правоотношений от других правоотно-

шений выступает именно их юридическое содержание. Как верно отмечает А.Ф. Вишнеvский, субъективные права и обязанности сторон правоотношений вообще и трудовых в частности являются их необходимой юридической формой, а их действительным содержанием – реальное поведение участников правоотношений по осуществлению (фактической реализации) своих субъективных прав и обязанностей [6, с. 455-457].

Некоторые исследователи юридическое и фактическое содержание трудовых правоотношений называют волевым и материальным соответственно. В частности, Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев и другие обосновывают свою точку зрения тем, что, поскольку трудовые правоотношения представляют собой специфический продукт взаимодействия двух социальных явлений – трудового права и трудовых отношений, постольку они составляют неразрывное единство материального (фактического) и волевого (юридического) содержания. Единство материального и волевого компонентов дает основание рассматривать содержание трудовых правоотношений с позиций правового поведения их участников. Волевое (юридическое) содержание трудовых правоотношений образуют субъективные трудовые права и обязанности их участников: работников и работодателей [7, с. 44]. Иными словами, участники трудовых правоотношений могут выбрать только ту модель поведения (способ реализации своих прав), которая предусмотрена в нормах трудового законодательства (реализовать только те права, которые определены законодательством). Таким образом, стороны трудовых правоотношений могут самостоятельно выбирать трудовые права и обязанности, даже если они не определены в актах трудового законодательства (но и не запрещены им), но для того, чтобы они приобрели обязательный характер, необходимо их закрепление в локальных актах предприятия. Это является одной из особенностей содержания трудовых правоотношений.

Для определения других характерных признаков содержания трудовых правоотношений обратимся к этимологическому значению категории «содержание». В толковом словаре эта ка-



тегория определяется как: 1) то, о чем говорится, рассказывается где-нибудь, то, что описывается, изображается; 2) суть, внутренняя особенность чего-либо; 3) разумная основа, цель, назначение чего-либо; 4) перечень разделов, частей, рассказов и т.д. [8, с. 624]. В связи с этим считаем, что следует различать не только юридическое и фактическое содержание трудовых правоотношений, но также целесообразно рассматривать содержание трудовых правоотношений в широком и узком значениях. Так, в узком смысле содержание трудовых правоотношений представляет собой систему корреспондирующих взаимообусловленных субъективных прав и юридических обязанностей участников этих правоотношений, их фактическое поведение, а также правовые связи, которые при этом образуются. В широком значении содержание трудовых правоотношений отражает особенность соответствующего вида таких правоотношений, их сущность и правовую природу.

Таким образом, для целей нашего исследования категории «содержание трудовых правоотношений» и «содержание трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия» будут применяться в их обычном (узком) смысле. В этом значении элементами содержания трудовых правоотношений являются: субъективные права, юридические обязанности сторон этих правоотношений, их фактическое поведение (способ реализации этих прав и выполнения обязанностей).

По мнению А.С. Пашкова, особенностью субъективных прав работников является то, что они характеризуются конкретностью, требовательностью и относительной свободой поведения субъектов при их реализации [9, с. 185]. При этом относительная свобода поведения, в частности, избрание способа выполнения своих трудовых обязанностей (трудовой функции) ограничивается локальными актами предприятия, поскольку нормы трудового законодательства не только регулируют права и обязанности работников, но и порядок их выполнения (процесс труда). Поэтому необходимо отметить, что способ выполнения своей трудовой функции (трудовых обязанностей) должен также соответствовать нормам трудового законодательства.

Таким образом, выделим основные особенности содержания трудовых правоотношений: 1) договорной характер, т.е. стороны трудовых правоотношений могут самостоятельно определять свои права и обязанности в пределах, определенных трудовым законодательством; 2) права и обязанности сторон трудовых правоотношений, определенных в локальных актах предприятия, приобретают обязательный характер; 3) нормативно-правовая регламентация трудовых правоотношений распространяется не только на права и обязанности их сторон, но и на способ реализации; 4) субъективные права и юридические обязанности в трудовых правоотношениях носят исключительно конкретный и однозначный характер, то есть должны быть сформулированы таким образом, чтобы их можно было понимать одинаково; 5) трудовые права и обязанности носят субъективный характер, т.е. реализовать трудовые права и выполнить трудовые обязанности могут только те субъекты, которым они предоставлены – передача другим лицам трудовых прав и обязанностей не допускается.

Банкротство, согласно Закону «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом», – это признанная хозяйственным судом неспособность должника восстановить свою платежеспособность с помощью процедур санации и мирового соглашения и погасить установленные в порядке, определенном настоящим Законом, денежные требования кредиторов не иначе как через применение ликвидационной процедуры [10]. Вследствие банкротства предприятие или учреждение подлежат ликвидации (согласно ст. 7 Закона «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» [10]). При этом ликвидация предприятия может быть и не связанной с его банкротством, а осуществляться в результате решения собственника предприятия. Однако признание юридического лица банкротом может иметь единственное следствие – ее ликвидацию, поскольку другие процедуры (санация, реорганизация) не повлекли за собой восстановления платежеспособности предприятия. Итак, банкротство юридического лица всегда связано с ее ликвидацией, но лик-

видация юридического лица не всегда является результатом банкротства.

В законодательстве содержится определение понятия ликвидации юридического лица вследствие банкротства, в частности, под ликвидацией понимается прекращение субъекта предпринимательской деятельности, признанного хозяйственным судом банкротом, с целью осуществления мероприятий по удовлетворению в определенном Законом порядке требований кредиторов путем продажи его имущества [10]. В правовой науке ликвидация юридического лица определяется как такая форма прекращения юридического лица, при которой оно перестает существовать вместе со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями, то есть права и обязанности юридического лица, которое прекращается путем ликвидации, не переходят в порядке правопреемства другим юридическим лицам [11, с. 18].

Анализ трудового законодательства, в частности, Кодекса законов о труде, позволяет сделать вывод, что при ликвидации предприятия и его банкротстве, трудовые правоотношения прекращаются путем их расторжения. Однако процедура расторжения трудового договора вследствие ликвидации предприятия (п. 1 ст. 40 КЗоТ) имеет свои особенности. Прежде всего, это касается уведомления работников об их предстоящем высвобождении не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст. 49-2 КЗоТ). Кроме того, увольнение работников в случае полной ликвидации предприятия (в отличие от других оснований увольнения) может осуществляться, в том числе, в случае отсутствия работника на работе во время его отпуска или вследствие временной нетрудоспособности.

Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) допускается в случаях ликвидации предприятия, учреждения, организации [12]. При увольнении по п. 1 ст. 40 КЗоТ работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее месячного заработка [12]. Данная процедура увольнения работников в результате ликвидации или банкротства предприятия применяется как при



ликвидации юридического лица вследствие банкротства, так при ликвидации юридического лица по решению собственников этого предприятия.

Увольнение работников, выплату им выходного пособия, если была начата ликвидационная процедура, осуществляет ликвидатор, назначенный хозяйственным судом. Следовательно, одной из особенностей содержания трудовых отношений при ликвидации предприятия и его банкротстве является то, что трудовые права и обязанности от руководителя предприятия переходят к назначенному ликвидатору.

Если ликвидация предприятия осуществляется по решению собственника, то руководитель предприятия сохраняет свои полномочия до полной ликвидации предприятия и увольнения всех работников.

Таким образом, содержание трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и при его банкротстве составляет такая система корреспондирующих прав и обязанностей: 1) информирование работника не позднее, чем за два месяца до увольнения; 2) информирование профсоюзного комитета о последующей ликвидации юридического лица не позднее, чем за три месяца до начала процедуры ликвидации; 3) принятие решения с участием профсоюзного комитета по проблеме ликвидации юридического лица (возможных вариантов реорганизации предприятия, сокращения численности штатов и других способов во избежание полной ликвидации) и связанных с ней вопросов увольнения работников (трудоустройство на другом предприятии и др.); 4) трудоустройство работников, если это возможно, на другом предприятии; 5) выплата выходного пособия, невыплаченной заработной платы и других компенсационных выплат. Характерно, что обязанность по информированию работников принадлежит руководителю соответствующего юридического лица, а непосредственное освобождение (в том числе, осуществление записи в трудовой книжке), окончательные расчеты с работниками – обязанность ликвидатора.

Выводы. Итак, специфическими признаками содержания трудовых правоотношений при ликвидации предприятия и банкротстве предприятия являются:

- такие трудовые правоотношения возникают в связи с увольнением работников и осуществлением ликвидационной процедуры;

- в первую очередь, увольняют руководителей предприятия, вследствие чего обязанности по расчёту с работниками, их увольнению, осуществлению записи в трудовой книжке переходят от руководителя предприятия к назначенному судом ликвидатору (ликвидационной комиссии);

- субъективные права работников и обязанности второй стороны трудовых правоотношений чётко урегулированы в законодательных актах и не могут быть изменены в локальном (индивидуальном) порядке;

- права работников в ликвидационной процедуре находятся под особой защитой государственных органов (например, из всех обязательств предприятия, в первую очередь, выплачивается заработная плата работникам).

Таким образом, содержание трудовых правоотношений при ликвидации и при банкротстве предприятия – это система взаимообусловленных и корреспондирующих между собой прав и обязанностей работников, работодателей и других участников этих правоотношений, которые связаны с расторжением трудового договора вследствие ликвидации предприятия.

Список использованной литературы:

1. Волинка К.Г. Теорія держави і права: Навч. посіб. / Волинка К. Г. – К.: МАУП, 2003. – 240 с.

2. Теорія держави і права: модульний курс: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Кириченко, О. М. Куракін. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 264 с.

3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Скакун О.Ф. Пер. з рос. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.

4. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х.: Право, 2012. – 496 с.

5. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Щербина; за ред. В.С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

6. Вишнеvский А.Ф. Общая теория государства и права: учебник. 2-ое изд., перераб и доп. / А.Ф. Вишнеvский,

Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; Под общ.ред. проф. В.А. Кучинского.– М.: Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2004. – 656 с.

7. Трудовое право. Учебник. Изд-е 2, перераб. и доп. / Сост. – Н. А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. – М.: «ПРОСПЕКТ», 1998. – 448 с.

8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – Київ, Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.

9. Советское трудовое право: учебник / [Пашков А.С., Хрусталёв Б.Ф., Смирнов О.В. и др.]. – М.: Юрид. лит., 1988. – 427 с.

10. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон від 14.05.1992 № 2343-ХІІ // Відомості Верховної Ради України, 1992. – № 31. – Ст. 440.

11. Лось В. Припинення юридичної особи і дії працівників кадрової служби / В. Лось // Довідник кадровика, 2011. – №12. – С. 6-22.

12. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.