

## **Правонаступництво у трудових відносинах. Новації та проблемні питання – 2024**

З 15 травня 2024 року діють зміни до Кодексу законів про працю України, внесені Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання», яким КЗпП доповнено статтею 36<sup>1</sup> «Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання».

Зміни до КЗпП внесені з метою приведення національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 **про наближення законодавств держав-членів**, що стосуються захисту прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.

Зміни до Кодексу законів про працю за задумом законодавця націлені на запобігання порушенню трудових прав працівників та надання їм додаткових гарантій, та що з приводу нього треба знати організаціям Профспілки для врахування у своїй роботі? Які додаткові питання до норм статті 36<sup>1</sup> КЗпП, незважаючи на його позитивну спрямованість на захист прав працівників і Профспілки, все ж виникають? Чи достатньо цих змін для повного приведення законодавства України у відповідність до Директиви Ради № 2001/23/ЄС?

По суті, дана інформація є попередженням профактиву Профспілки стосовно можливих і важливих подій щодо трудових відносин, які пов'язані з передачею підприємств, установ, організацій ГМК як суб'єктів господарювання в умовах перманентних та не завжди узгоджених змін до законодавства.

### **Кодекс законів про працю України:**

- вводить термін «передача суб'єкта господарювання» в сенсі КЗпП, що означає, зокрема, **зміну власника підприємства**, а також його реорганізацію (злиття, приєднання, поділ, перетворення);

- передбачає, що у разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини його працівників продовжуються з набувачем суб'єкта господарювання. До набувача також переходять права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками та відчужувачем такого суб'єкта господарювання;

- встановлює, зокрема, що відчужувач та набувач не пізніше, ніж за 10 робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання, у паперовій або в електронній формі мають поінформувати виборний орган первинної профспілкової організації про:

- дату або орієнтовну дату та причини передачі суб'єкта господарювання,
- правові, економічні та соціальні наслідки такої передачі для працівників,
- інформацію про будь-які заходи, передбачені стосовно працівників,

### **Проблема 1.**

- 1) Як визначити власника підприємства в розумінні Кодексу, якщо право власності на акцію чи частку у статутному капіталі підприємства належать більш як одній особі? Адже поняття «власник» та «бенефіціарний власник» - не тотожні. Ніякого фактичного впливу зміни у власності лише однієї особи, яка не має вирішального впливу на корпоративну ситуацію та трудові відносини роботодавця з працівниками, можуть не мати, при цьому Кодекс не пояснює, чи поширюються його вимоги на такий випадок;
- 2) Зараз процес взаємодії між власниками не врегульований – новий власник (набувач) не має повідомляти попереднього (відчужувача) про власні плани ведення бізнесу (зміни в оплаті праці, умов роботи, структури бізнесу, структури управління тощо). Навіть за умови повідомлення первинної профспілкової організації та проведення відповідних консультацій неможливо гарантувати будь-які наслідки та зміни;

- визначає, що виборний орган первинної профспілкової організації має право протягом **п'яти робочих днів з моменту отримання такої інформації** ініціювати консультації з відчужувачем та/або набувачем щодо причин прийняття рішення про передачу суб'єкта господарювання та його наслідків для працівників, а також щодо заходів, які допоможуть уникнути або пом'якшити такі наслідки. Консультації проводяться протягом **п'яти робочих днів з дати їх ініціювання**. За результатами консультацій складається протокол або інший документ за домовленістю сторін;

- встановлює обов'язок попереджати працівника про зміни істотних умов праці, спричинені передачею суб'єкта господарювання, **не пізніше, ніж за два місяці**;

### **Проблема 2.**

- 1) Стаття 36<sup>1</sup> Кодексу передбачає обов'язок роботодавця повідомити працівників про зміни істотних умов праці, викликані змінами у власності роботодавця, за 2 місяці. Це правило визначено окремою частиною, тому на нього не поширюється дозвіл на скорочення строку під час воєнного стану;
- 2) Не визначений час, протягом якого (і за якими ознаками) зміни вважатимуться такими, що викликані передачею суб'єкта

господарювання. Із статі 36<sup>1</sup> Кодексу випливає, що будь-які зміни, здійснені роботодавцем після зміни власника, можна розглядати як пов'язані з такою зміною, навіть якщо вони впроваджуються набагато пізніше за передачу;

- визначає, що у разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин;

### **Проблема 3.**

- 1) Роботодавець відповідатиме за «завершення трудового договору або трудових відносин» (визначення завершення трудового договору взагалі відсутнє та не застосовується в КЗпП або інших законах, які регулюють трудові відносини!) через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові. Проте, незрозуміло, як визначити, що саме вважатиметься зміною умов праці на шкоду працівникові - Кодекс не містить відповідного визначення;
- 2) звільнення через відмову працівника продовжити роботу на нових умовах не вважається звільненням ні за ініціативи роботодавця, ні ініціативи працівника. Зміна істотних умов праці є правом роботодавця та не порушує вимог законодавства, тож про яку відповідальність роботодавця йдеться? За це накладати штрафи неможливо.

**Зміни до Кодексу законів про працю носять досить формальний характер, не враховують тонкощів та особливості корпоративного управління та ведення бізнесу. Вони, по-суті, не несуть реальної користі ні для працівників, ні для роботодавців.**

**На підставі статі 36<sup>1</sup> КЗпП при передачі суб'єкта господарювання практично неможливо гарантувати наслідки змін для працівників, оскільки чинним законодавством важливі для застосування поняття та процеси, наведені в ній, не визначені та не врегульовані. На жаль законодавці не дослухались до зауважень Головного юридичного управління ВРУ про застосування термінології, що не узгоджується як з національним законодавством, так і з Директивою Ради 2001/23/ЄС.**

**Внесені зміни потребують тлумачення та роз'яснень від державних органів. При цьому профактиву Профспілки важливо приділяти увагу комунікативним діям роботодавців ГМК України за цими нормами для вчасного на них реагування та здійснення передбачених Кодексом процедур.**