

ОСОБЛИВОСТІ ІСТОРИЧНОГО РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ ПРИ ЛІКВІДАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті визначено та охарактеризовано основоположні етапи історичного розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації з метою формування належного їх розуміння задля подальшого розвитку правового регулювання захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: історичний період, ліквідація, реорганізація, банкрутство, наймана праця, радянська влада, розвиток трудового законодавства.

В статье определены и охарактеризованы основные этапы исторического развития законодательства в сфере труда при ликвидации, реорганизации и банкротстве предприятия, учреждения, организации с целью формирования правильного их понимания для дальнейшего развития правового регулирования защиты трудовых прав.

Ключевые слова: исторический период, ликвидация, реорганизация, банкротство, наемный труд, советская власть, развитие трудового законодательства.

Fundamental stages of the historical development of labor legislation in the case of liquidation, reorganization and bankruptcy of enterprises, institutions and organizations with the aim of forming a proper understanding for further development of labor rights legal regulation are outlined and characterized.

Keywords: historical period, liquidation, reorganization, bankruptcy, hired labor, the Soviet authorities, the development of labor law.

Розвиток законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації – складний, тривалий і багаторівневий процес. Дослідження історичного розвитку законодавства містить як конструктивні, так і деструктивні приклади регулювання галузевих відносин, що мають враховуватися при формуванні сучасних нормативно-правових актів у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації.

Історичний розвиток законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації має свої особливості, котрі впливають на сучасне розуміння понять ліквідації, реорганізації, банкрутства. Відповідний процес на різних етапах історичного, суспільного розвитку був предметом дослідження вчених, серед яких варто відзначити: Б. М. Грека, В. В. Громана, С. А. Іванова, А. М. Кафтанського, І. Я. Киселева, В. І. Никитинського, В. М. Ткачева, О. І. Чистякова тощо. Проте враховуючи відсутність належного правового регулювання захисту трудових прав учасників трудових правовідносин при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації, зазначені питання потребують додаткового дослідження та доопрацювання.

Основною метою цієї статті є дослідження особливостей історичного розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: визначити й охарактеризувати основоположні етапи історичного розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації; на основі аналізу наукових надбань, положень тогочасного законодавства визначити шляхи підвищення ефективності механізму захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників.

Інститут захисту трудових прав працівників при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації входить до трудового права й розвивається історично в його межах. Так, С. В. Вишневецька зазначає, що: “Знання історії

розвитку наукової думки, закономірностей її становлення і функціонування дозволяє побачити шлях, яким йшла наукова думка до сучасного розуміння предмета науки, методологію наукового пошуку, які мають важливе значення для подальших наукових досліджень. Історія трудового права являє собою ту ж актуальну на сьогодні правову теорію, але взяту з точки зору її генезису і розвитку. Всебічний ретельний аналіз і глибоке узагальнення її особливостей, тенденцій і закономірностей історичного розвитку трудового права необхідні для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України” [1, с. 60–61]. Відповідне наукове твердження розкриває сутність та значення історичного розвитку трудового права: розвиток подальших конструктивних наукових досліджень та удосконалення сучасного трудового законодавства України, котре врегульовує всі види трудових правовідносин.

Видається за доцільне розпочати наше дослідження з характеристики історичних етапів розвитку законодавства у сфері праці при банкрутстві підприємства, установи, організації. Для цього слід наголосити на етимологічному розумінні слова “банкрутство”, котре походить від латинських слів “лава” (лат. *bancus*) і “зламаний” (лат. *ruptus*). “Банком” спочатку іменувалася встановлювана в людних місцях (таких як ринки та ярмарки) лава, на якій міняйли і лихварі проводили свої операції і оформляли документи. Після того, як власник “банку” розорився, він ламав свою лаву [2]. У свою чергу, Б. М. Грек слушно зауважує, що “інститут банкрутства почав розвиватися в Середньовіччі, перш за все як інститут торгового права. Закони з питань банкрутства XVI ст. мали, по суті, кримінальний зміст, оскільки були спрямовані не стільки на врегулювання конфлікту між неплатоспроможним боржником та його кредиторами, скільки на запобігання порушенням комерційного обігу з боку потенційних боржників. Унаслідок історичного розвитку та проведених реформ законодавства про неспроможність і банкрутство коло суб’єктів банкрутства розширилось та виділило певні категорії суб’єктів, щодо яких застосовується спеціальна процедура врегулювання відносин, що виникають внаслідок неплатоспроможності” [3, с. 24]. Таким чином, слід зробити висновок про те, що банкрутство як економічно-соціальне явище в сфері торгового права виникло в Середньовіччі на території багатьох тогочасних країн. Банкрутство стає наслідком розвитку комерційних відносин, що призводили до втрати суб’єктами торгівлі такої якості, як платоспроможність. Відповідне явище виникає й на території майбутньої України – давньоруських землях, унаслідок закономірного розвитку торгових правовідносин.

Отже, аналіз історичного розвитку вітчизняного законодавства у сфері праці при банкрутстві підприємства, установи, організації слід розпочати з давньоруського періоду, коли відбулося виникнення інституту неплатоспроможності, котрий був започаткований окремими положеннями деяких законодавчих актів того часу. Слід зазначити, що правове регулювання розірвання відносин з найманою працею, у тому числі внаслідок скорочення чисельності працівників, реорганізації, ліквідації та банкрутства суб’єктів господарювання в давньоруський період не здійснювалось належним чином. Однак відповідний період ознаменувався зародженням таких понять, як “банкрутство” та “неплатоспроможність” суб’єктів господарювання, як самостійних правових категорій. В Руській Правді – основоположному та вагомому джерелі вітчизняного права, уперше визначалася черговість задоволення вимог при неплатоспроможності [4]. Додатково слід зауважити, що зазначений вище законодавчий акт містив визначення поняття “банкрутство”, що необхідно визнати відповідним пунктом в історичному розвитку правового регулювання відповідного процесу, котрий мав соціально-економічний характер. Важливим моментом є й те, що окремі території українських земель входили до складу Російської й Австро-Угорської імперій, Польщі й Румунії, а тому питання, пов’язані з неплатоспроможністю, регулювалися законодавством цих держав. За допомогою наукових висновків В. Н. Ткачова слід підкреслити той факт, що надалі відносини неплатоспроможності не зазнавали особливих змін аж до кінця XVIII ст. Характерно, що в Соборному Уложенні 1649 р. основні поняття, процедури банкрутства й конкурсного провадження практично повторюють ті, що були встановлені за 400 років до цього в Руській Правді.

Зміни торкнулися тільки введення пріоритету іноземних кредиторів перед вітчизняними й державної казни перед власними підданими [5, с. 15].

У свою чергу, на подальшому етапі історичного розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації важливу роль відігравав Банкротний статут 1800 р., котрий встановив таку черговість задоволення вимог кредиторів: (а) борги перед церквою й монастирями, за службу й роботу прикажчикам і робітниками; (б) інші борги [6]. Відповідний законодавчий акт визначав пріоритетними права та свободу релігійних установ, котрі були не виділені Руською Правдою.

За Статутом судочинства у справах торгових 1832 р. всі вимоги, заявлені кредиторами, були поділені на 4 розряди. Це борги: (1) що повинні були задовольнятися повністю; (2) що підлягали співрозмірному задоволенню; (3) сумнівні і спірні, що вимагали судового розгляду; (4) борги, що задовольняли за наявності залишків конкурсної маси, після виконання вимог кредиторів попередніх розрядів [7]. Слід підкреслити, що відповідний законодавчий акт поділяв борги залежно від їх характеру.

Отже, можемо зробити висновок, що зазначені вище джерела права розвивали інститут неплатоспроможності за допомогою визначення порядку боргових зобов'язань боржника перед кредиторами. Таким чином, Руська Правда, Соборное уложення, Банкротний статут, Статут Судочинства в сукупності містять правові норми, що стали підґрунтям для розвитку сучасного інституту неплатоспроможності. Розвиток банкрутства в аспекті трудового права та його вплив на правові відносини найму відбувся набагато пізніше.

Наступний історичний період ознаменувався розвитком саме трудового права, що було направлене на регулювання сфери найманої праці, котра використовувалася на суб'єктах господарювання. Слід підкреслити, що сучасний інститут захисту трудових прав працівників при банкрутстві, ліквідації та реорганізації юридичних осіб з'явився й розвивався на основі інституту найму працівників та припинення договорів про працю з ними. Характерним для XVII–XIX ст. було розмежування законоположень про найм працівників відповідно до їх поділу за галузями виробництва та промислів, котрі розвивалися активним чином за підтримки держави.

Знаменним історичним періодом розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації стала радянська доба. Визначальною особливістю зазначеного періоду було зародження такого економіко-правового явища, як реорганізація промислових підприємств, що супроводжувало процес глобальної індустріалізації. Слід виділити законодавчі акти, що містили правові положення, котрі врегульовували реорганізацію підприємств, серед них: Постанова Ради Народних Комісарів УРСР, що затвердила “Правила про порядок отримання дозволу органів охорони праці на влаштування, перевлаштування та відкриття промислових підприємств” від 20 грудня 1923 року [8], Інструкція Наркомфіна й Наркомпраці “Про порядок витрачання засобів, що надходять в ГУБОТ праці на покриття витрат із розгляду заяв та креслень, які надаються промисловими підприємствами при влаштуванні, перевлаштуванні та їх відкритті на підставі ст. 5 Постанови Раднаркому від 20.12.23 р.” [9] тощо.

Визначальною рисою періоду панування радянської влади є виникнення перших кодифікованих нормативно-правових актів, що врегульовували сферу праці, – прийняття 10 грудня 1918 р. Кодексу законів про працю РРФСР, 2 грудня 1922 р. КЗпП Української РСР, де у п. “а” ст. 47 Кодексу йдеться про можливість звільнення працівника фактично у 2 випадках: а) повної чи часткової ліквідації підприємства; б) скорочення робіт у них [10].

Необхідно звернути увагу на роботи А. М. Кафтанського та В. І. Никитинського, котрі містять аналіз положень зазначеного вище КЗпП УРСР. Так, автори солідарно зазначають, що: “В умовах безперервного зростання нашого народного господарства та усунення можливості криз випадків ліквідації підприємств, а рівно й скорочення обсягу їх роботи зустрічаються рідко. Скорочення штатів здійснюється зазвичай у зв'язку з удосконаленням роботи адміністративно-управлінського апарату, а також у зв'язку з постійною механізацією виробничих процесів” [11, с. 50]. Таким чином,

ліквідація підприємств існувала, але зусилля радянської влади були спрямовані на здійснення заходів щодо створення умов господарювання, у яких відповідне явище було зведене нанівець. Більшого розвитку набуває інститут “реорганізації підприємств”. У цей період КЗпП УРСР врегулює таку підставу розірвання трудового договору, як “скорочення штату або чисельності працівників”, але при цьому зміст та значення відповідного явища відрізняється від сучасного. Скорочення штату або чисельності працівників – це фактична підстава для припинення трудових правовідносин при реорганізації, спрямованої на вдосконалення організації виробництва й управління, механізацію та автоматизацію виробничих процесів.

Зазначений період, що є вирішальним для розвитку інституту банкрутства, слушно характеризує Б. М. Грек, зауважуючи, що “хоча до 1992 року Україна не знала інституту банкрутства, проте в законодавстві колишнього СРСР, незважаючи на планову систему господарювання, існували норми, що передбачали процедуру банкрутства” [3, с. 24–25]. Зазначена наукова думка є важливою з огляду на визначення Б. М. Греком моменту виникнення інституту банкрутства, котрий мав цивільну природу походження, та спроби врегулювати процедуру банкрутства.

15 липня 1970 року Верховна Рада СРСР ухвалила Закон “Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю”, який набрав чинності 1 січня 1971 року і став першим та єдиним законом про працю кодифікованого змісту загальносоюзного характеру. Прийнятий 10 грудня 1971 року КЗпП УРСР у п. 1 ст. 40 передбачив, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий до закінчення терміну його дії можуть бути розірвані адміністрацією підприємства, установи чи організації у випадках ліквідації підприємства, установи чи організації і скорочення чисельності або штату працівників [12].

Отже, слід зробити висновок про те, що історичний період панування радянської влади характеризується зародженням правового регулювання захисту трудових правовідносин у сфері праці при ліквідації, реорганізації підприємства, установи, організації. Радянська влада створювала умови для всебічного та інтенсивного розвитку державної промисловості та прогресу індустріалізації. За цих умов господарювання банкрутство підприємства, установи, організації взагалі заперечувалося як економіко-правове явище радянською владою і суспільством.

Наступний історичний період розпочався 24 серпня 1991 року, коли від імені Українського народу Верховною Радою України був прийнятий “Акт проголошення незалежності України” [13], і триває до наших днів. У зв’язку з цим, в Україні було здійснено перехід до ринкових відносин, котрі спричинили значні зміни політичного, економічного, правового, соціального характеру на суспільному та державному рівнях. Тоді ж склалися умови для активізації діяльності суб’єктів господарювання різних форм власності. “Історія інституту банкрутства в нашій державі нараховує понад десять років. У 1992 році набув чинності Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, який започаткував нормативне регулювання важливого елемента правового механізму – інституту неспроможності суб’єктів підприємницької діяльності в Україні, і став одним з перших законів, що були прийняті у державах-членах СНД і регулювали подібні відносини [3, с. 24]. Таким чином, упродовж відповідного періоду затверджується сучасне державне законодавство у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації.

Сучасний Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” має власну історію розвитку. З приводу цього Б. М. Грек зазначає, що прийнятий у 1992 році Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” ставив за мету прискорення приватизаційних процесів за рахунок використання механізмів, що закладені в законодавстві. На жаль, Закон не вирішував проблем фінансового оздоровлення підприємств, не надавав пільг для боржників: він був “прокредиторським”. Іншими словами, завдання Закону полягало у примушуванні боржника будь-яким шляхом (навіть на шкоду виробництву) погасити борги кредиторам ... як показала судова практика, дія Закону щодо регулювання банкрутства в Україні позитивних результатів не дала

...така ситуація обумовила прийняття Верховною Радою України 30 червня 1999 р. нової редакції Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, відповідно до якої процедуру банкрутства було кардинально змінено. У цьому Законі були змінені підстави для порушення справи про банкрутство; строки провадження справи; визначені судові процедури, що застосовуються до боржника; з’явився новий учасник провадження у справі – арбітражний керуючий тощо. Нова редакція Закону змінила його мету, якою стало відновлення платоспроможності господарюючого суб’єкта. Та, на жаль, Закон не вирішив багато принципів питань, і з його прийняттям у сфері банкрутства реформа законодавства не закінчилася” [3, с. 25]. Також науковець додає, що банкрутство може використовуватися як дуже зручний інструмент для різних протиправних махінацій та зловживань, у зв’язку з цим, набуває розвитку кримінальна відповідальність за злочини, пов’язані з банкрутством. Таким чином, в межах останнього історичного періоду було сформоване сучасне трудове законодавство у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації.

На основі зазначених вище наукових тверджень слід зробити висновок про те, що основоположними та вирішальними етапами в розвитку трудового законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації є наступні історичні періоди:

– давньоруський період. Виникненню та розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації передують поява таких економічних змін в суб’єктах господарювання в об’єктивній реальності, як їх припинення або перетворення, котрі започатковано наступними законодавчими актами, що мали місце за давньоруської доби, а саме: Руська Правда; окремі положення законодавства Російської й Австро-Угорської імперій, Польщі й Румунії, до складу котрих входили окремі території українських земель (Соборне Уложення 1649 р.; Банкрутний статут 1800 р.)

– кінець XIX–початок XX ст. – становлення радянської влади. Історичний період панування радянської влади характеризується зародженням правового регулювання захисту трудових правовідносин у сфері праці при ліквідації, реорганізації підприємства, установи, організації. Радянська влада створювала умови для всебічного та інтенсивного розвитку державної промисловості та прогресу індустріалізації. В цих умовах господарювання таке явище, як банкрутство підприємств, установ, організацій, заперечувалося як економіко-правове явище радянською владою і суспільством як несумісне з умовами прогресу та індустріалізації.

– період становлення незалежної України, який ознаменувався переходом до ринкових відносин. У відповідний період набувають поширеності такі економіко-правові явища, як ліквідація та банкрутство підприємств, установ та організацій, урегульовані правовими нормами сучасного державного законодавства. Законодавцем активним чином розвивається інститут юридичної відповідальності за здійснення злочинів, пов’язаних із банкрутством.

Таким чином, на основі проведеного дослідження історичного розвитку законодавства у сфері праці при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації слід зазначити, що виникнення таких економіко-правових явищ, як припинення та перетворення суб’єктів господарювання є закономірним для багатьох країн з ринковою економікою. При цьому ліквідація, реорганізація та банкрутство підприємств, установ, організацій спричиняли значний вплив не тільки на економіку держави, а й на трудову сферу життєдіяльності людини. Відповідно до цього слід зазначити, що врегульовуючи процес ліквідації, реорганізації та банкрутства підприємства, установи, організації, законодавець у різні історичні періоди намагався створити дієвий механізм захисту трудових прав, інтересів та свобод працівників шляхом закріплення на нормативному рівні юридичних гарантій при їх звільненні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вишневецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишневецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1(10). – С. 57–61.

2. Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : uk.wikipedia.org/wiki/Банкрутство.
3. Грек Б.М. Банкрутство в Україні : минуле і сьогодення / Б.М. Грек // Право України. – 2004. – № 6. – С. 24–31.
4. Российское законодательство X–XX веков : В 9 т. – Т. 1. : Законодательство древней Руси / Под общ. ред. О. И. Чистякова. – М. : Юрид. лит., 1984. – 430 с.
5. Ткачев В.Н. Несостоятельно (банкротство) в Российской Федерации. Правовое регулирование конкурсных отношений / В.Н. Ткачев. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Кн. мир, 2006. – 362 с.
6. Российское законодательство X–XX веков : В 9 т. – Т. 6. : Законодательство первой половины XIX века / Под общ. ред. О. И. Чистякова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 431 с.
7. Устав судопроизводства торгового : С разъяснениями по решениям бывшего 4-го судебного, гражданского кассационного д-тов и 2-го общего собрания Правительствующего Сената и с приложением применимых по делопроизводству в ком. судах Империи статей XVI т. 1 и 2-ой частей Свода законов / Сост. А. Добровольский (неофиц. изд.) – СПб. : Изд. тов-ва “Общест. польза”, 1905. – 374 с.
8. Постановление Совета Народных Комиссаров УССР. Правила о порядке получения разрешения органов охраны труда на устройство, переустройство и открытие промышленных предприятий от 20.12.23 г. // Сборник законоположений по труду, изданных на Украине в 1924 году. – Х. : Изд-во “Вопросы труда”, 1924. – 124 с.
9. Инструкция Наркомфина, и Наркомтруда “О порядке расходования средств, поступающих в Губоттруда на покрытие расходов по рассмотрению заявлений и чертежей, представляемых промышленными предприятиями при устройстве, переустройстве и открытии их на основании ст. 5-й постановления Совнаркома от 20.12.23 года” // Сборник законоположений по труду, изданных на Украине в 1924 году. – Х. : Изд-во “Вопросы труда”, 1924. – 124 с.
10. Кодекс законів про працю УРСР : Затв. пост. ВУЦВК від 02.12.1922 // 36. законів УСРР. – 1922. – № 52. – Арт. 751.
11. Кафтанский А.М. Прием на работу и увольнение рабочих и служащих / А.М. Кафтанский, В.И. Никитинский. – М. : Государственное издательство юридической литературы, 1955. – 84 с.
12. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375.
13. Про проголошення незалежності України : Акт від 24.08.1991 № 1427-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 38. – Ст. 502.

Отримано 21.03.2013