

УДК 349.2.:349.227

Колосов І. В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОЦЕДУРА РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ НІДЕРЛАНДІВ: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ АСПЕКТ

У статті розкриваються окремі питання соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками під час процедури реорганізації підприємства. На прикладі Нідерландів висвітлюються пов'язані з реорганізацією процедури та етапи їх втілення у життя. На основі вивченого матеріалу подано рекомендації щодо удосконалення вітчизняного законодавства у питаннях змін у організації виробництва (в контексті наслідків для трудових правовідносин).

В статье раскрываются отдельные вопросы социального диалога между работодателями и наемными работниками во время процедуры реорганизации предприятия. На примере Нидерландов освещаются связанные с реорганизацией процедуры и этапы их внедрения в жизнь. На основе изученного материала представлены рекомендации относительно усовершенствования отечественного законодательства в вопросах изменений в организации производства (в контексте последствий для трудовых правоотношений).

In this paper highlighted the particular problems of social dialogue between employers and employees during the entity's reorganization procedure. On Netherland's example provided implication about consequential with reorganization procedures and stages of their embodiment. On basis of the search the recommendations of improvement of national legislation about the reorganization (in meaning of labour aspects) are given.

Ключові слова: соціальний діалог, процедура, реорганізація, Нідерланди, трудові правовідносини.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Вивчення правового феномена реорганізації підприємства пов'язане нині з новими викликами та реаліями. Роботодавцям доводиться рахуватися з вимогами найманих працівників та їх організацій і об'єднань, йти на поступки та компроміс, що породжує появу нових допоміжних процедур під час реорганізації. Цей досвід є досить новим для України, а тому його вивчення може стати поштовхом для подальших зусиль науковців у царині напрацювання нової наукової доктрини процедури реорганізації як окремого виду процедури у трудовому праві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У різні часи питанням реорганізації підприємства було присвячено роботи багатьох вітчизняних учених. Як зазначає Н.В. Кохан [2, с. 3], «даній проблемі присвячені наукові праці з теорії права, трудового та цивільного права С.С. Алексєєва, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, Н.А. Бобрової, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, М.В. Вітрука, В.В. Вітрянського, В.В. Жернакова, Д.О. Карпенка, І.Я. Кисельова, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.О. Недбайла, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процєвського, В.Г. Ротаня, В.М. Скобелкіна, В.М. Смирнова, П.Р. Стависького, Б.С. Стичинського, К.П. Уржинського, Р.О. Халфіної, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка».

О.М. Зубатенко [1, с. 2] вказує на те, що «вирішенню проблем, що виникали при припиненні суб'єктів господарювання, приділяли увагу Р.Г. Афанасьєв, О.М. Вінник, Г.Д. Джумагельдієва, В.В. Джунь, Г.Л. Знаменський, О.Р. Кібенко, О.В. Кузнєцов, І.М. Кучеренко, В.А. Малига, В.К. Макутов, В.І. Марков, Б.М. Поляков, І.О. Пушко, Н.О. Саніахметова, В.В. Радзивілюк, І.В. Спасибо-Фатєєва, С.О. Теньков, М.І. Тітов, О.В. Тітова, Я.М. Шевченко, В.С. Щербина, О.С. Янкова та інші».

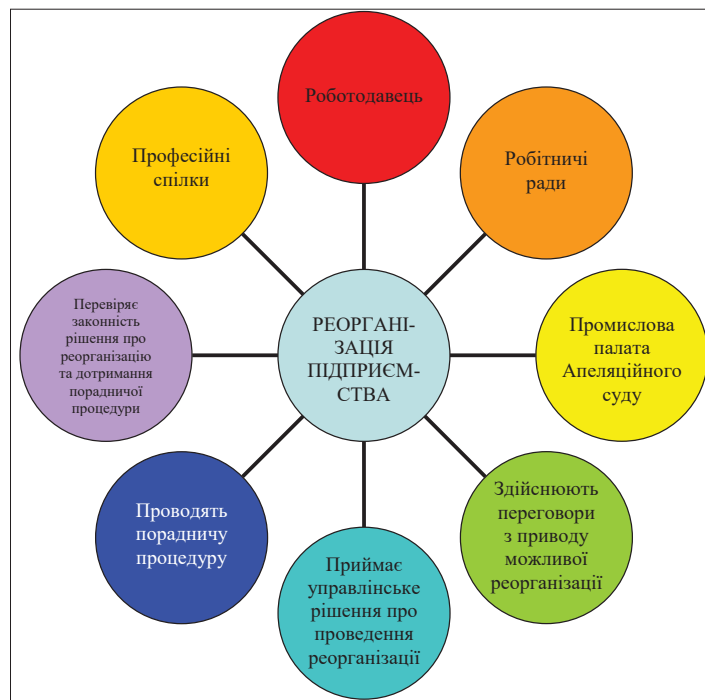
За всієї поваги до зусиль великої групи вчених, слід зазначити, що їхні праці були присвячені гарантіям працівників під час реорганізації, господарсько-правовим аспектам реорганізації підприємств, припиненню суб'єктів господарювання внаслідок змін в організації виробництва тощо.

Водночас порівняльним дослідженням процедури реорганізації як самостійного феномена у трудовому праві, як власне процедури, що має правозмінювальні та правоприпинювальні наслідки для працівників, на даний час уваги приділено, на жаль, недостатньо.

Мета та застосована методологія. Таким чином, за допомогою порівняльно-правового методу (за типом «case – study» порівняння) та структурного аналізу, вбачаємо за **мету** вивчити досвід Нідерландів у питаннях процедури реорганізації підприємств, пов'язаних з цим допоміжних процедур та надати рекомендації з приводу вдосконалення в цій частині вітчизняного трудового законодавства із висвітленням подальших напрямів наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає Lendering [3] «будь-яка реорганізація починається з процесу прийняття управлінських рішень всередині компанії. Після завершення цього процесу можливе вирішення питання про реорганізацію та обмеження на стадії переговорів з представниками робітників (робітничими радами та спілками). Кінцеве рішення щодо реорганізації не може бути прийняте до тих пір, доки робітнича рада не висловить своєї формальної згоди або «поради». Закон про робітничі ради стимулює, щоб ця порада була висловлена «у розумні терміни». За законом порада робітничих рад має бути надана для того, щоб мати вирішальний вплив на кінцеве рішення про реорганізацію. Запит на пораду зобов'язує робітничі ради додатково переглянути підстави для прийняття рішення про реорганізацію, передбачувані наслідки реорганізації для робітників та заходи, що мають бути вжиті для усунення цих наслідків. Робітничі ради зазвичай послуговуються допомогою незалежних експертів під час порадничої процедури, а особливо тоді, коли пропонується реорганізація може мати істотні наслідки для робітників. Законом не встановлено часових обмежень щодо того, коли робітничі ради повинні висловити свою пораду. Фактори, що впливають на подовження порадничої процедури, включають складність та тривалість пропозиції (*про реорганізацію – I.K.*) та умови, в яких працюють робітничі ради, зокрема: наскільки швидко надходить додаткова інформація, чи звільняють від звичайних занять членів робітничої ради та чи залучаються до процедури експерти. Необхідність провести швидку реорганізацію, зокрема з метою підтримки життєдіяльності компанії, може інтенсифікувати робітничі ради до прискорення надання їх поради. Не є чимось незвичайним для порадничої процедури, щоб вона тривала два або три місяці. Роботодавець може розпочати реорганізацію негайно після отримання позитивної поради на це з боку робітничої ради. Проте роботодавець повинен дотриматися місячного очікувального періоду, якщо порада робітничої ради буде негативною. Очікуваний період встановлений для надання можливості робітничій раді звернутися до Промислової палати Апеляційного суду з приводу наміру роботодавця провести реорганізацію. Промислова палата перевіряє здебільшого формальні аспекти дотримання порадничої процедури, тобто, коли була запитана порада робітничої ради та коли робітнича рада отримала вичерпну інформацію, щоб надати цю пораду. Але Промислова палата також перевіряє чи було рішення роботодавця про реорганізацію достатньо обґрунтованим. Промислова палата може дійти висновку, що пропозиція про реорганізацію була безпідставною, що надає можливість винести наказ роботодавцеві щодо припинення реорганізації, яку він мав намір вчинити».

Виходячи з наведеного, побудовано діаграму 1:



Діаграма 1. Складові процедури реорганізації за законодавством Нідерландів

Очевидно, що за таких обставин процедура реорганізації підприємства у Нідерландах включає наступні допоміжні процедури: прийняття управлінського рішення про реорганізацію, переговори (консультації) з профспілками, поради, а крім того – судовий процес перевірки законності та обґрунтованості зазначених процедур у разі негативної поради за результатами порадиної процедури.

Зупинимось детальніше на ролі профспілок під час реорганізації [3]: «як тільки соціальний план може бути узгоджений з профспілками, виникає інший важливий фактор, що впливає на подовження порадиної процедури робітничими радами. Тоді як робітничі ради сфокусовані на економічних та фінансових аспектах реорганізації та наслідках для ринку робочої сили, профспілки зазвичай сконцентровані на соціальному плані з метою пом'якшити соціальні та фінансові наслідки реорганізації для працівників. Межа розподілу між предметом дискусії з робітничими радами та профспілками не завжди чітка. Але взагалі робітничі ради та профспілки мають налагодити тісний контакт між собою із загальною метою отримати найоптимальніші результати для обох переговорних сторін. Позаяк не існує жодних законних зобов'язань щодо досягнення згоди з профспілками стосовно соціального плану, подекуди існує обов'язок обговорити соціальні наслідки реорганізації з ними. Цей обов'язок існує відповідно до Закону про колективну вихідну допомогу, згідно з яким вона встановлюється у будь-якому місці, де тільки одночасно можуть бути звільнені 20 або більше працівників, включаючи тих, хто звільняється за згодою сторін, за межами тримісячного терміну у певному регіоні. Більше того, багато колективних договорів містять чіткі зобов'язання роботодавця попередити профспілки та обговорити з ними соціальні наслідки будь-якої запланованої реорганізації. Переговори з профспілками повинні сприяти розумінню працівників у необхідності реорганізації, порадиної процедури з робочими радами та процедури індивідуальних виплат при звільненні. Досягнення «доброго миру» з профспілками також допомагає запобігти негативним публічним наслідкам, що часто трапляються при масовому звільненні. Це – один із факторів, що спонукає великі компанії включати процедуру переговорів з профспілками до соціального плану».

Нами розглянуто власне процедуру реорганізації та складові допоміжні процедури, однак слід звернути увагу на те, що у Нідерландах реорганізація породжує окрему процедуру звільнення та пов'язану із нею допоміжну процедуру соціального планування (виплат вихідної допомоги).

Так, «відповідно до законодавства Нідерландів робітники, які мають отримати вихідну допомогу, насамперед повинні бути внесені до списку аналогічних робіт/посад відповідно до вікових категорій. Це зменшує застосування принципу «прибуток – в останню чергу, витрати – першо-чергові» на шляху реорганізації, аби впевнитися, що після реорганізації віковий розподіл робочої сили відображатиме такий розподіл до неї. Вікові категорії складають: 15-24 роки, 25-34 роки, 35-44 роки, 45-54 роки та від 55 років до настання пенсійного віку. Нове законодавство, що набрало чинності з 1 липня 2015 року, дозволяє певні відхилення від цих принципів, але тільки у контексті колективної трудової угоди. До 1 липня 2015 року роботодавець у Нідерландах, котрий мав намір розірвати трудову угоду, мав два варіанти. Перший – звернутися до Агентства зі страхування робітників (АСР) (урядовий підрозділ, що здійснює повноваження із соціального страхування робітників) за згодою на звільнення робітників. Другий – звернутися до районного суду із позовом про розірвання трудового договору. Ці можливості перестали існувати 1 липня 2015 року. Звільнення з економічних підстав повинне бути проведене через АСР. За нових умов районний суд може розірвати трудовий договір виключно з особистих мотивів, таких як професійна непридатність. Також новою є можливість оскаржувати рішення АСР та районних судів. Водночас залишається можливим розірвати трудовий договір за обопільною згодою роботодавця та найманого працівника, працівник має право встановити позадоговірний двотижневий строк для підписання угоди про звільнення. Існує законна вимога повідомити АСР та профспілки, якщо звільняються 20 чи більше робітників протягом трьох місяців у певному регіоні. Після попередження АСР не повинне мати справу з індивідуальними звільненнями протягом місяця, доки профспілки не підтвердять, що вони поінформовані та не мають заперечень щодо звільнення. До останнього часу процедура АСР займала вісім тижнів. З 1 липня 2015 року ця процедура була скорочена до чотирьох тижнів (у більшості випадків) або до семи тижнів, якщо є потреба у другому раунді переговорів. Після того як АСР надасть згоду, роботодавець може розірвати трудовий договір зі встановленням звичайного періоду попередження. З 1 липня 2015 року з періоду попередження можна виключити період процедури АСР (мінімальним терміном попередження є один місяць)» [3].

«Нідерландське законодавство не встановлює прямої вимоги до роботодавця мати соціальний план реорганізації. Компанія, що потребує розроблення соціального плану зазвичай обговорює його з профспілками. Зацікавлені сторони можуть обговорити соціальний план та укласти контракт на кшталт колективного договору. Іноді соціальний план може бути обговорений з робітничими радами або складений одноосібно роботодавцем. Не проведення переговорів з профспілками має певні переваги. Здебільшого роботодавець може визначити строки та умови

соціального плану, що вважає необхідними та добросовісними. Водночас неузгоджений з профспілками соціальний план може підірвати мотивацію робітників, що негативно впливатиме на процес реструктуризації. Загалом виплата вихідної допомоги проходить набагато краще, якщо соціальний план був обговорений з профспілками. Обговорення соціального плану з профспілками – це додаткова перевага у випадку, коли робітник звернеться до суду із позовом про стягнення більш високої вихідної допомоги. Суд не відступить від узгодженого із профспілками соціального плану, за винятком певних особливих обставин, котрі дозволяють це зробити. Новий закон, що набрав чинності 1 липня 2015 року, обмежив повноваження районних судів щодо встановлення розміру компенсації» [3].

Розглянувши зазначене, побудовано діаграму 2:



Діаграма 2. Складові процедури звільнення з мотивів реорганізації за законодавством Нідерландів

Висновки з дослідження і перспективи подальших пошуків у даному науковому напрямі. У межах проведеного дослідження вдалося встановити, що законодавство про реорганізацію Нідерландів має низку переваг порівняно з вітчизняним законодавством: в Україні немає робітничих рад, порадничої процедури, АСП-процедури, соціального планування/схемування виплат вихідної допомоги, що потребує подальшого впровадження у систему законодавства та розумної імплементації.

Водночас із побудованих діаграм, завдяки методу структурного аналізу, довелося виявити явище **бінарної процедури** у трудовому праві, що яскраво представлена процедурою реорганізації.

Дійсно, як сама реорганізація, так і звільнення під час реорганізації є самостійними процедурами, але одна породжує іншу; вони нерозривно пов'язані, хоча і регламентують два різних за своєю правовою природою явища.

Якщо ж уявно поєднати діаграми 1 і 2, то лінія поєднання, як не дивно, проходитьиме крізь судовий процес перевірки дотримання вищевказаних процедур (у Апеляційному або районному суді). Це – **кон'юнктивний (поєднувальний) процесуальний феномен бінарної процедури у трудовому праві**. Зазначене є наочним доказом: 1) важливості дотримання процедури для ефективного процесу вирішення трудових спорів; 2) постулатів процедурно- процесуального дуалізму, про які ми говорили раніше¹.

Отже, як бінарна процедура у трудовому праві, так і кон'юнктивний (поєднувальний) її процесуальний феномен є подальшим напрямом наукового вивчення та авторських розвідок, що потребує ретельного осмислення та опрацювання.

¹ Йдеться про роботу: Слюсар А.М., Колосов І.В. Поняття процедури у трудовому праві, її місце, роль та дуалістична природа як запобіжного механізму і підґрунтя ефективного судового вирішення трудових спорів. Робота прийнята до публікації у журналі «Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія» та перебуває на стадії опублікування.

Література:

1. Зубатенко О.М. Припинення суб'єктів господарювання // Автореферат на здобуття наук. ступеня к.ю.н.: спец. 12.00.04 господарське право; господарське–процесуальне право. – Донецьк: ТОВ «Вега–Принт», 2008. – 20 с.
2. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення // Автореферат на здобуття наук. ступеня к.ю.н.: спец. 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2008. – 21 с.
3. Lendering Ian. Labour aspects of reorganisations in the Netherlands [Електронний ресурс]. – Електронні дані. – Вебсайт: <https://www.awvn.nl>. – Режим доступу: <https://www.awvn.nl/actueel-site/Documents/2016-REORGANISEREN-ENG-VERSIE.pdf>