

<sup>13</sup> Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України: [В 4 т.] / А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань. – Т. 2. – К.: А.С.К.; Севастополь: Ін-т юрид. дослідж., 2004. – С. 314.

<sup>14</sup> Цивільний кодекс України. Постатейний коментар у двох частинах. Частина 2 / Керівники авторського колективу та відповідальні редактори проф. А. С. Довгерт, проф. Н. С. Кузнецова. – К.: Юстиніан, 2006. – С. 63.

<sup>15</sup> Федорчук Д. Е. Вказана праця. – С. 186.

<sup>16</sup> Церковна О. В. Завдаток і аванс: спільне та відмінності // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 1. – С. 93-95.

<sup>17</sup> Рішення судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 18.02.09 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0306700-04>.

<sup>18</sup> Осінов А. Вказана праця.

<sup>19</sup> Домбругова А. Вказана праця – С. 14.

### Резюме

У статті досліджуються основні позиції та особливі риси відповідальності за порушення зобов'язань, забезпечених завдатком. Крім того, аналізуються випадки настання відповідальності і правові наслідки для сторін за порушення зобов'язань, забезпечених завдатком. Також досліджується поняття збитків, визначається момент відшкодування збитків та співвідношення збитків та завдатку за порушення зобов'язань.

**Ключові слова:** завдаток, відповідальність, порушення зобов'язання, кредитор, збитки, боржник.

### Резюме

В статье исследуются основные позиции и особенные черты ответственности за нарушение обязательств, обеспеченных задатком. Кроме того, в статье анализируются случаи наступления ответственности и правовые последствия для сторон за нарушение обязательств, обеспеченных задатком. Также исследуется понятие убытков, определяется момент возмещения убытков и соотношение убытков и задатка за нарушение обязательств.

**Ключевые слова:** задаток, ответственность, нарушение обязательств, кредитор, убытки, должник.

### Summary

This article investigates the basic positions and particular features of responsibility for violation of the obligations secured by the earnest. Besides, the article analyzes the cases of liability and legal consequences for the parties for breach of obligations secured by the earnest. Also, investigates the concept of damages, determines time of restitution and the ratio of damages and the earnest for violation of obligations.

**Key words:** an earnest, responsibility, breach of obligation, creditor, damage, debtor.

Отримано 20.10.2010

## Л. Ю. ВЕЛИЧКО

*Лариса Юріївна Величко, здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*

## ЩОДО ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У сучасних умовах однією з найбільш поширених тем для обговорення є світова фінансова криза та вплив її наслідків на національну економіку. При цьому, як серйозні аналітики, так і пересічні громадяни сходяться в одному: масштаби фінансової кризи в Україні на порядок серйозніші, ніж у світі в цілому та в країнах Західної Європи зокрема. Наразі сповільнилися темпи виробництва, значно зменшилися доходи підприємств, а тому вони змушені знизити власні видатки. Не є секретом, що левова частка останніх припадає на оплати праці найманих працівників. Зрозуміло, що коли всі працівники зайняті у виробництві та формуванні доходної частини підприємства – видатки на заробітну плату є виправданими. Якщо ж обсяги виробництва падають, зменшується й потреба в утриманні значної кількості працівників. Таким чином, вважає В. Шишкін, роботодавець змушений звільняти працівників, утримання яких виявилось для нього накладним та економічно недоцільним<sup>1</sup>. Такою, що найбільш відповідає зазначеній ситуації, є підстава звільнення, передбачена п. 1 ст. 40 КЗпП України, а саме: розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Трудове законодавство не пропонує визначення терміна «зміни в організації виробництва і праці». М. І. Балюк і Г. С. Гончарова під ними розуміють об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, зумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням

структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому звільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних її умов<sup>2</sup>. При цьому, змінами, на думку Г. С. Гончарової, слід також вважати: впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли остання є обов'язковою; вдосконалення систем заробітної плати, нормування праці; ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію робочих місць після їх атестації тощо<sup>3</sup>.

У нормативно-правових актах відсутній вичерпний перелік змін в організації виробництва і праці. А. М. Юшко притримується точки зору, що законодавець не може передбачити усі варіанти змін в організації виробництва та праці, які можуть відбуватися на конкретному підприємстві<sup>4</sup>. Приміром, п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. змінами, окрім ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, вважає також раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо<sup>5</sup>. М. В. Молодцов і С. Ю. Головіна йдуть ще далі та стверджують, що розглядувана категорія є одним із оціночних понять у трудовому праві. Під нею можна розуміти будь-які виробничі ситуації<sup>6</sup>.

Організація виробництва – це процес і функція управління виробничою системою для досягнення її цілі та завдань. До завдань організації виробництва належать: поглиблення спеціалізації; вдосконалення форм організації виробництва; швидка (гнучка) переорієнтація виробництва на інші види продукції; забезпечення безперервності і ритмічності виробничого процесу; вдосконалення організації праці і виробництва в просторі і часі; створення логістичної системи; скорочення тривалості виробничого циклу; безперебійне забезпечення сировиною, матеріалами при зменшенні запасів сировини і матеріалів, а також готової продукції. Однак, кожне підприємство має свої специфічні завдання організації виробництва. Зокрема, це (а) комплекс завдань по забезпеченню сировиною, (б) найкраще використання робочого часу та робочої сили, (в) поліпшення асортименту і якості випуску продукції, (г) освоєння нових видів продукції.

Організації виробництва ґрунтуються на таких положеннях: 1) кожен виробничий процес являє собою функціонуючу сукупність елементів праці з метою одержання запланованого продукту; 2) елементи праці знаходяться у взаємозв'язку між собою, а також з технологічним складом виробничого процесу; 3) елементи праці знаходяться між собою в певному якісному співвідношенні; 4) засоби праці, предмети праці і виконавці повинні знаходитися у певному кількісному співвідношенні, зумовленому обсягом виробництва і часовими рамками; 5) кожен елемент праці та їх сукупність, а також кожний елемент виробничого процесу займають певний простір, мінімально необхідний для їх нормального функціонування; 6) кожна стадія, кожна операція, кожен перехід виробничого процесу, або їх сукупність має продовжуватися у чітко визначений період часу.

Праця людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну, які тісно пов'язані між собою та постійно взаємодіють. Організація праці має змінний зміст. По мірі розвитку матеріально-технічної бази виробництва і підвищення культурно-технічного рівня працівників відбуваються зміни і в організації праці. Механізація, застосування нових видів енергії і матеріалів для виготовлення нових видів товарів змінюють якісний зміст трудових процесів і, відповідно, потребу у кількості працівників, їх професійному і кваліфікаційному складі. Це призводить до змін у організації праці. Організація праці тісно взаємопов'язана з організацією виробництва. Як складова частина останньої вона включає проведення заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили.

Д. П. Богиня та О. А. Грішнова справедливо зауважують, що на різних підприємствах праця організується у різноманітних формах. До основних факторів, що спричиняють цю різноманітність, належать: науково-технічний прогрес; систематичне вдосконалення техніки і технології; система організації виробництва; психофізіологічні фактори і особливості екологічного середовища; фактори, пов'язані з характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління виробництвом<sup>7</sup>.

Організація праці на підприємстві містить такі елементи: робота з кадрами, тобто добір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників; поділ праці, тобто розміщення працівників по робочих місцях і закріплення за ними визначених обов'язків; кооперація праці, тобто встановлення системи виробничого взаємозв'язку між працівниками; організація робочих місць; організація обслуговування робочих місць; розробка раціональних прийомів і методів праці; встановлення обґрунтованих норм праці; створення безпечних і здорових умов праці; організація оплати і матеріального стимулювання праці; планування й облік праці; виховання дисципліни праці<sup>8</sup>.

У той же час п. 1 ст. 40 КЗпП України до випадків зміни в організації виробництва і праці відносить ліквідацію, реорганізацію, банкрутство, перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Однак зазначений перелік не є повним, позаяк розглядувана стаття вживає при переліку випадків змін термін «в тому числі».

У подальшому дослідженні зробимо спробу (а) піддати усесторонньому аналізу категорії ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників та (б) відповісти на запитання чи можна їх віднести до змін в організації виробництва і праці.

Відповідно до ст. 104 Цивільного кодексу<sup>9</sup>, ст. 59 Господарського кодексу України<sup>10</sup> і ст. 19 Закону України «Про господарські товариства»<sup>11</sup> припинення діяльності юридичної особи здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. Керуючись змістом названих статей принципово не погоджуємось із точкою зору, висловленою С. О. Наумець: «Реорганізація здебільшого спрямована на збереження підприємства і відновлювання його платоспроможності»<sup>12</sup>. Законодавець чітко вказує, що при реорганізації діяльність юридичної особи припиняється. Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення<sup>13</sup>.

Реорганізація юридичної особи здійснюється за рішенням її учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами, а у випадках, передбачених законом, – за рішенням суду або відповідних органів державної влади. У разі злиття юридичної особи усі майнові права та обов'язки кожної з них переходять до юридичної особи, що утворена внаслідок злиття. При приєднанні однієї або кількох юридичних осіб до іншої юридичної особи до останньої переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних юридичних осіб. У випадку поділу юридичної особи усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожної з нових юридичних осіб, що утворені внаслідок цього поділу. У разі виділення однієї або кількох нових юридичних осіб до кожної з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки реорганізованої юридичної особи. При перетворенні однієї юридичної особи в іншу до новоутвореної юридичної особи переходять усі майнові права і обов'язки попередньої юридичної особи.

Юридична особа ліквідується: а) за рішенням її учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами, у тому числі у зв'язку із закінченням терміну, на який було створено юридичну особу, досягненням мети, для якої її створено, а також в інших випадках, передбачених установчими документами; б) за рішенням суду про визнання судом недійсною державну реєстрацію юридичної особи через допущені під час її створення порушення, які не можна усунути, а також в інших випадках, встановлених законом. У той же час суб'єкт господарювання ліквідується: а) за ініціативою уповноважених осіб; б) у зв'язку із закінченням строку, на який він створювався, чи у разі досягнення мети, заради якої його було створено; в) у разі визнання його в установленому порядку банкрутом, крім випадків, передбачених законом; г) у разі скасування його державної реєстрації у випадках, передбачених законом. У свою чергу господарське товариство ліквідується: а) після закінчення строку, на який воно створювалося, або після досягнення мети, поставленої під час його створення; б) за рішенням вищого органу товариства; в) на підставі рішення суду за поданням органів, що контролюють діяльність товариства, у разі систематичного або грубого порушення ним законодавства; г) на підставі рішення господарського суду в порядку, встановленому Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»<sup>14</sup>; д) з інших підстав, передбачених установчими документами.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про спеціальні економічні зони та спеціальний режим інвестиційної діяльності в Донецькій області» перепрофілюванням підприємства є зміна технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг) або модернізація виробництва продукції, яка раніше вироблялася на цьому підприємстві<sup>15</sup>.

За ст. 1 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» банкрутство – це визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. Якщо за результатами ліквідаційного балансу після задоволення вимог кредиторів не залишилося майна, господарський суд виносить ухвалу про ліквідацію юридичної особи – банкрута. Копія цієї ухвали направляється органу, який здійснив державну реєстрацію юридичної особи – банкрута, та органам державної статистики для виключення юридичної особи з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, а також власнику (органу, уповноваженому управляти майном), органам державної податкової служби за місцезнаходженням банкрута. Якщо ж майна банкрута вистачило, щоб задовольнити всі вимоги кредиторів, він вважається таким, що не має боргів, і може продовжувати свою підприємницьку діяльність. У такому разі ліквідатор протягом п'яти днів з дня прийняття господарським судом відповідного рішення повідомляє про це орган або посадову особу органу, до компетенції якого належить призначення керівника (органів управління) боржника, у разі необхідності забезпечує проведення зборів чи засідання відповідного органу та продовжує виконувати повноваження керівника боржника до призначення у встановленому порядку керівника боржника. Господарський суд може винести ухвалу про ліквідацію юридичної особи, що звільнилася від боргів, лише у разі, якщо в неї залишилося майнових активів менше, ніж вимагається для її функціонування згідно із законодавством.

На підставі проведеного аналізу можемо зробити наступні висновки принципового характеру:

1) ліквідація та реорганізація юридичної особи-роботодавця не є видами змін в організації виробництва і праці;

2) реорганізація та ліквідація є шляхами припинення будь-якої юридичної особи-роботодавця;

3) скорочення чисельності або штату працівників є наслідком змін в організації виробництва і праці.

У зв'язку з цим вважаємо, що в проєкті Трудового кодексу України як самостійні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця слід закріпити: а) припинення діяльності роботодавця-юридичної особи або підприємницької діяльності роботодавця-фізичної особи; б) скорочення чисельності або штату працівників, зумовлені змінами в організації виробництва і праці.

- <sup>1</sup> Шишкін В. Звільнення працівників з ініціативи роботодавця // Праця і закон. – 2008. – № 11(107). – С. 8.
- <sup>2</sup> Балюк М. І., Гончарова Г. С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33.
- <sup>3</sup> Гончарова Г. С. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості // Юридична газета. – 2006. – № 19(79). – С. 7.
- <sup>4</sup> Юшко А. М. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18.
- <sup>5</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Українська Інвестиційна Газета. – 2009. – № 32 від 17 серпня.
- <sup>6</sup> Молодцов М. В., Головіна С. Ю. Трудовое право России: Учебник. – М.: НОРМА, 2003. – С. 157-158.
- <sup>7</sup> Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 124.
- <sup>8</sup> Демченко С. Г., Ахметова И. А. Производственный менеджмент: Учеб.-метод. пособ. – Казань: ЗАО «Новое знание», 2001. – С. 22.
- <sup>9</sup> Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
- <sup>10</sup> Господарський кодекс України // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
- <sup>11</sup> Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 р., № 1576-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.
- <sup>12</sup> Наумець С. О. Зміна організації праці як підстава звільнення працівників // Вісник Господарського судочинства. – 2004. – № 4. – С. 51.
- <sup>13</sup> Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців: Закон України від 15.05.2003 р., № 755-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 31-32. – Ст. 263.
- <sup>14</sup> Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 р., № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
- <sup>15</sup> Про спеціальні економічні зони та спеціальний режим інвестиційної діяльності в Донецькій області: Закон України від 24.12.1998 р., № 356-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 7. – Ст. 50.

#### Резюме

У статті проаналізовано зміни в організації виробництва і праці як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Висловлено думку, що ліквідація та реорганізація юридичної особи-роботодавця не є видами змін в організації виробництва і праці, а скорочення чисельності або штату працівників є наслідком цих змін.

**Ключові слова:** трудовий договір; зміни в організації виробництва і праці, скорочення штату; звільнення; ліквідація підприємства.

#### Резюме

В статье анализируются изменения в организации производства и труда как основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Высказывается мнение, что ликвидация и реорганизация юридического лица-работодателя не являются видами изменений в организации производства и труда, а сокращение численности или штата работников является следствием этих изменений.

**Ключевые слова:** трудовой договор; изменение в организации производства и труда; сокращение штата; увольнение; ликвидация предприятия.

#### Summary

The author has analyzed variations in the organization of manufacture and work as the basis of dissolution of contract labour on the initiative of the employer.

The liquidation and reorganization of the legal person-employer are not types of variations in the organization of manufacture and work, and reduction of number of workers or reduction of staff positions are results from these variations, has been offered as the opinion.

**Key words:** contract labour; change in the organization of production and labor; staff reduction; firing; liquidation of the enterprise.

Отримано 8.10.2010

### С. О. ВІХРОВ

*Сергій Олександрович Віхров, аспірант Інституту економіко-правових досліджень НАН України*

## РИНОК ЦІННИХ ПАПЕРІВ ЯК ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

В Україні, яка активно розвивається шляхом ринкових перетворень, відбувається становлення і послідовний розвиток ринку цінних паперів (фондового ринку). Названий ринок виступає однією з важливих складових ринкової економіки. Він забезпечує акумуляцію тимчасово вільних коштів та їхній перероз-