

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ГЕТЬМАН РУСЛАН АНАТОЛІЙОВИЧ**



УДК 331.1 : 349.22

**ГАРМОНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА  
ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України **ІНШИН Микола Іванович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор **МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, начальник кафедри трудового та господарського права;

кандидат юридичних наук, доцент **АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна**, Інститут юриспруденції та міжнародного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, в.о. директора.

Захист відбудеться «03» липня 2015 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «27» травня 2015 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Т.М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Формування України як правової соціальної держави з високими стандартами у сфері праці зумовлює необхідність пошуку інноваційного підходу до теоретичного осмислення правового регулювання фундаментальних питань у сфері трудових правовідносин. Одним із найбільш проблематичних моментів є порядок сфери банкрутства підприємства, оскільки зазначена сфера пов'язана не тільки із соціально-правовими аспектами, а й з економічними та психологічними, так як стосується вимушеного припинення трудової діяльності певним колом працівників через кризове фінансове становище роботодавця.

Більшість підприємств, установ та організацій через дестабілізацію політичної ситуації, що розпочалася наприкінці 2013 року і триває донині, призвівши до утворення великої кількості економічних та соціальних проблем, не можуть забезпечувати якісне функціонування, що змушує в непоодиноких випадках вдаватися до процедури банкрутства. Зважаючи на це, надзвичайно вагомим для практики є наукове комплексне дослідження законодавчих проблем регулювання процедури банкрутства на підприємствах, пошук їхніх слабких сторін, розробка напрямів їх вирішення.

При цьому, зважаючи на інтенсивні процеси євроінтеграції України, першочергового значення набувають правові норми трудового законодавства в указаній сфері Європейського Союзу, що є орієнтиром для нашої країни, в якій соціально-правові стандарти здебільшого сформовані на неналежному рівні, а то й узагалі не сформовані. Таким чином, дослідження правової природи гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС сприятиме оптимізації всіх процесів, пов'язаних із процедурою банкрутства підприємства, виявленню прогалин і недоліків та їх ліквідації. Особливої уваги потребують питання звільнених працівників, гарантій при їх звільненні, способів захисту їх трудових прав.

Дослідження становлення правового регулювання відносин у сфері праці при банкрутстві підприємств є вкрай важливим. Перш ніж досліджувати сучасну систему трудового законодавства, яке протягом останніх років зазнало значних змін, необхідно вивчити його історичне становлення. Це допоможе визначити можливі недоліки та зробити висновки щодо правильності чи неправильності його змін у той чи інший проміжок часу.

Тому дослідження цієї вкрай важливої проблеми є надзвичайно актуальним на сьогоднішній день, який характеризується нестабільною ситуацією, військовим конфліктом на Сході України та глобальною

економічною кризою, що є основними причинами банкрутства більшості вітчизняних підприємств.

Над проблематикою гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС тією чи іншою мірою працювали вчені О.С. Арсентьєва, О.М. Бандурка, М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, Л.П. Гаращенко, І.Ю. Гайдай, Н.Д. Гетьманцева, С.Г. Дзюба, М.І. Іншин, В.І. Жуков, О.Ю. Іванова, Г.А. Капліна, М.Я. Коробов, В.Л. Костюк, П.В. Качанова, Л.І. Лазор, І.В. Лагутіна, І.В. Маник, Т.Г. Маркіна, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, С.О. Наумець, І.М. Новак, О.Л. Омельченко, С.М. Прилипко, О.М. Рибалко, М.О. Теплюк, О.О. Терещенко, М.В. Фесюра, І.І. Шамшина, А.Д. Шеремет, Є.С. Шубенко, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Проте, не применшуючи ролі зазначених науковців, зазначимо, що незважаючи на їхній внесок у дослідження зазначеного питання, вказана тематика залишається дослідженою фрагментарно, у зв'язку з чим потребує проведення більш ґрунтовного наукового аналізу.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14–10, та у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014).

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є з'ясування і розкриття проблематики гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, а також розробка пропозицій, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в зазначеній царині.

Досягнення поставленої мети вимагало вирішення відповідних задач дослідження, а саме:

- з'ясувати правову природу та ознаки банкрутства підприємства у трудовому праві;
- дослідити історичний генезис регулювання банкрутства підприємства у трудовому праві;
- охарактеризувати сучасний стан регулювання банкрутства підприємства за трудовим законодавством та особливості захисту трудових

прав працівників у випадку банкрутства роботодавця;

– визначити поняття та зміст гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС;

– розглянути особливості, роль та значення джерел права ЄС у сфері банкрутства підприємства;

– проаналізувати напрями гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, а також шляхи їх удосконалення.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації трудових прав працівниками при банкрутстві підприємства.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні проблеми гармонізації національного трудового законодавства у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дисертаційної роботи для одержання достовірних та об'єктивних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правових явищ. За допомогою історичного методу досліджено історичний розвиток регулювання банкрутства підприємства у трудовому праві (підрозділ 1.2). Порівняльно-правовий метод було використано для окреслення специфіки правового регулювання даного питання у нормативних актах різних держав, що дозволило зробити узагальнення та визначити напрями вдосконалення правового регулювання даного питання (підрозділи 2.3; 2.4). Формально-юридичний метод став підґрунтям для внесення пропозицій, спрямованих на вдосконалення шляхів гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС (підрозділ 2.4). За допомогою методу аналізу проаналізовано нормативні акти, проекти законів, виявлено їх переваги та недоліки (підрозділи 1.3; 2.1; 2.2).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є комплексним науковим дослідженням теоретичних і практичних проблем гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства Європейського Союзу, у якому з'ясовано правову природу банкрутства підприємства у трудовому праві, розглянуто особливості, роль та значення джерел права Європейського Союзу у сфері банкрутства підприємства, проаналізовано тенденції розвитку законодавства і правозастосовної практики в трудовій сфері, окреслено й обґрунтовано інноваційні шляхи реформування відповідного нормативно-правового забезпечення.

У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення й висновки, запропоновані здобувачем особисто.

*Уперше:*

– сформульовано дефініцію поняття «гармонізація трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС»: це цілеспрямований послідовний процес усунення суперечностей, узгодження та наближення нормативно-правової бази України, яка регламентує трудові відносини роботодавця та найманих працівників у процесі процедури банкрутства підприємства, його попередження та запобігання, санації підприємства, до законодавства ЄС у даній сфері, що передбачає корегування та пристосування вітчизняного законодавства до європейських стандартів та досягнення відповідності критеріям *acquis communautaire* в рамках Угоди про асоціацію України і ЄС з метою подальшого розвитку інтеграційного процесу і можливого членства у Європейському Співтоваристві;

– визначено комплексну сукупність напрямів гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС: (а) дослідження і досягнення на його основі високого рівня відповідності українського трудового законодавства *acquis communautaire* ЄС, зокрема «праву компаній» у сфері банкрутства (неплатоспроможності); (б) імплементація у національне трудове законодавство директиви ЄС № 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 р. про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця (із відповідними змінами), директиви ЄС № 2008/94/ЄС про захист працівників у разі банкрутства роботодавця від 22 жовтня 2008 р.; (в) повна ратифікація Конвенції МОП № 173 від 23 червня 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, що передбачає створення фондів гарантування виплати працівникам у зв'язку з неплатоспроможністю (банкрутством) роботодавця; (г) формування в Україні спеціального гарантійного фонду із забезпечення вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця; (д) чітке закріплення у проекті Трудового кодексу та Законах України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», «Про оплату праці» тощо норм щодо гарантій забезпечення та захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності та банкрутства роботодавця; (е) внесення у проект Трудового кодексу України пропозицій щодо норм, які регулюватимуть взаємодію сторін колективних трудових відносин (працівників, роботодавців та їх організацій) в умовах неплатоспроможності та банкрутства; (ж) гармонізація законодавства у сфері транснаціонального банкрутства; (з) уніфікація термінологічного апарату нормативно-правової бази України та ЄС; (ж) розробка актуальної Стратегії гармонізації законодавства України до

законодавства ЄС; (і) прийняття нормативно-правового акта, який би чітко закріплював і узгоджував компетенцію та форми участі різних суб'єктів гармонізації законодавства України до законодавства ЄС; (к) внесення змін до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо задоволення вимог найманих працівників внаслідок неплатоспроможності роботодавця» (2013 р.), враховуючи положення директив ЄС щодо фінансування установи-гаранта не з фонду заробітної плати; (л) урахування під час гармонізації трудового законодавства національних особливостей та цінностей тощо;

– надано класифікацію шляхів вдосконалення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, яка включає універсальні та спеціальні способи;

*удосконалено:*

– визнання поняття та ознак, які характеризують банкрутство у трудовому праві;

– періодизацію правового регулювання відносин у сфері праці при банкрутстві роботодавця;

– характерні риси гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС;

– обґрунтування необхідності здійснення запропонованих взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих напрямків гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС з метою забезпечення продовження процесу інтеграції України в ЄС і можливого набуття статусу повноцінного члена Європейського Співтовариства для досягнення рівності гарантій захисту прав і вимог найманих працівників в Україні та розвинених європейських державах;

*дістали подальшого розвитку:*

– визначення системи способів гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС та окреслення основних шляхів гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС;

– визначення поняття «джерела права ЄС у сфері банкрутства підприємства» як форми зовнішнього закріплення та вираження норм права ЄС у сфері банкрутства підприємства, які мають наднаціональний інтеграційний характер, відображають особливу правову природу ЄС, зумовлену низкою історичних, економічних, політико-правових та соціокультурних факторів.

**Практичне значення одержаних результатів** зумовлено тим, що викладені у дослідженні висновки, узагальнення та пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження

теоретико-правових засад гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС;

–у правотворчості – у процесі підготовки проектів нових і вдосконалення чинних законодавчих актів у сфері праці, а також актів, які визначають процес гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС;

–у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання норм трудового законодавства України та норм щодо його гармонізації до законодавства ЄС;

–у навчальному процесі – при вивченні навчальної дисципліни «Трудове право України» у вищих і спеціальних юридичних навчальних закладах, при написанні підручників, навчально-методичних посібників, при проведенні семінарських занять зі здобувачами вищої освіти і для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і висновки дисертації розглядалися й обговорювалися на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також знайшли відображення у доповідях на міжнародній науково-практичній конференції та круглому столі: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 2015 р.), «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (м. Київ, 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження знайшли відображення у восьми публікаціях, з яких п'ять статей у наукових фахових виданнях України, одна стаття у науковому періодичному виданні іншої держави, а також тези 2-х доповідей і повідомлень на вказаних наукових заходах.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені об'єктом і предметом дослідження, відображають його мету і задачі. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, двох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел (174 найменування). Загальний обсяг роботи становить 190 сторінок, з яких основний текст викладено на 171 сторінці, список використаних джерел – на 19 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються об'єкт, предмет, мета і задачі дослідження, його методологічна база, зв'язок із науковими програмами, планами й темами, формулюються основні положення, що виносяться на захист і становлять наукову новизну роботи,



розкривається теоретичне і практичне значення отриманих результатів, наводяться дані про їх апробацію.

**Розділ 1 «Соціально-правова характеристика банкрутства підприємства у трудовому праві»** складається із чотирьох підрозділів та присвячений дослідженню загальнотеоретичної характеристики банкрутства підприємства у трудовому праві, історичного генезису регулювання даного питання, а також визначенню особливостей його сучасного стану і окресленню перспектив розвитку інституту захисту трудових прав працівників у випадку банкрутства роботодавця.

У підрозділі 1.1 *«Поняття й ознаки банкрутства підприємства у трудовому праві»* зазначено, що банкрутство – це один із головних елементів ринкової економіки та інститут розвиненої системи трудового та господарського права.

Під банкрутством підприємства дисертантом запропоновано розуміти юридичний факт визнання боржника господарським судом банкрутом через неспроможність його сплачувати за своїми зобов'язаннями протягом конкретно встановленого часу й у сумі, що перевищує зазначений законодавством мінімум, у результаті глибокої фінансової кризи, що є наслідком незадовільного управління, або з причин, які не залежали від керівництва, за довготривалий чи короткий період.

Акцентовано увагу на тому, що сьогодні актуальним є розгляд банкрутства в аспекті трудового права, так як підприємство уособлює в собі організацію діяльності працівників, які за результатами своєї праці мають право на гідну її оплату. Практика свідчить, що працівники зазвичай неприємні до банкрутства підприємства, але саме вони першими страждають від такого стану підприємства. Ліквідаційна процедура підприємства негативно впливає на працівника як економічно, так і в межах соціального забезпечення, що виражається у втраті працівниками своїх робочих місць, джерел засобів для існування. Визначено головні ознаки, які характеризують банкрутство в трудовому праві.

Під ризиком банкрутства на підприємстві в контексті захисту прав працівників запропоновано розуміти пряме порушення нормального соціального становища людей, яке може призвести до втрати доходу самого працівника і джерел доходу його сім'ї. З цього випливає, що банкрутство, будучи соціальним ризиком, становить собою ймовірну небезпеку погіршення добробуту працівників унаслідок нездатності роботодавця задовольнити вимоги за грошовими зобов'язаннями, обов'язковими платежами і соціальними програмами.

У підрозділі 1.2 *«Історичний генезис регулювання банкрутства підприємства за трудовим законодавством»* зазначено, що генеза правового

регулювання відносин у сфері праці при банкрутстві роботодавця включає такі періоди: (а) зародження правового регулювання захисту трудових прав працюючих у випадку банкрутства роботодавця (до 1917 р.). Поява трудового права, яким знаменується даний період, дала значний поштовх для розвитку не тільки економіки, а й соціальної сфери; (б) становлення законодавства СРСР про захист трудових прав працівників при банкрутстві роботодавця (з 1917 до 1987 р.). Даний період характеризується практичною нерегульованістю правовідносин, пов'язаних із неплатоспроможністю підприємства, хоча саме в цей час державою були запроваджені зобов'язання роботодавця щодо обов'язкової сплати заборгованостей по заробітній платі працівникам; (в) відновлення радянського законодавства стосовно захисту трудових прав працівників (1987–1991 рр.). Його особливістю є впровадження інституту банкрутства та врегулювання трудових відносин у випадку банкрутства роботодавця на законодавчому рівні; (г) правова регламентація трудових прав працівників у разі банкрутства роботодавця у роки незалежності України (1991 р. – до сьогодні).

У підрозділі 1.3 «Сучасний стан правового регулювання банкрутства підприємства за трудовим законодавством» встановлено, що під правовим регулюванням банкрутства слід розуміти комплексну систему нормативно-правових актів господарського, адміністративного та цивільного законодавства, у яких визначається загальний порядок та особливі умови провадження процесу банкрутства.

Визначено та охарактеризовано основні нормативно-правові акти, які здійснюють правове регулювання даної сфери. До них віднесено такі: Кодекс законів про працю України, Закони України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про оплату праці», відомчі накази Міністерства соціальної політики України та Міністерства юстиції України.

У підрозділі 1.4 «Захист трудових прав працівників у випадку банкрутства роботодавця: сьогодні та перспективи» з урахуванням специфіки трудових відносин в умовах процедури банкрутства запропоновано працівників поділити на дві категорії: (а) тих, хто підлягає звільненню у зв'язку зі скороченням штату або чисельності співробітників підприємства; (б) тих, хто підлягає звільненню у зв'язку з ліквідацією підприємства. Зокрема, у другому випадку йдеться про тих працівників, які повинні працювати до ліквідації підприємства, наприклад, про членів ліквідаційних комісій.

До категорії працівників, яких звільняють в останню чергу, запропоновано віднести членів профспілкового органу. При цьому зазначено,

що до функцій профспілкового комітету належать представництво і захист працівників організації, включаючи участь у вирішенні питань про розірвання трудових договорів, в індивідуальних і колективних трудових спорах, здійсненні представництва в суді та інших випадках.

**Розділ 2 «Сутність і значення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС»** містить чотири підрозділи та присвячений дослідженню поняття, змісту, напрямів і шляхів удосконалення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, а також особливостям, ролі та видам джерел права Європейського Союзу в даній сфері.

У підрозділі 2.1 *«Поняття і зміст гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС»* зроблено висновок, що гармонізація вітчизняного законодавства є невід'ємною передумовою інтеграції України у Європейський Союз, проте способи її здійснення мають бути обґрунтованими, враховувати характер відносин сторін, існуюче національне й міжнародне правове середовище, орієнтуватися на розробку та використання власних способів і форм гармонізації. Сформульовано визначення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС.

Визначено характерні риси гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, які полягають у такому: (а) є невід'ємною складовою інтеграції законодавства; (б) односторонній характер здійснення не передбачає взаємного узгодження норм ЄС до законодавства України; (в) передбачає низку форм здійснення: адаптація, імплементація, апроксимація, уніфікація; (г) реалізується шляхом підписання міжнародних угод, прийняття конвенцій та модельних законів, приєднання до міжнародних договорів та іншими способами; (д) має цілеспрямований характер; (е) характеризується стадійністю і процесуальністю; (ж) є динамічною; (з) зазнає впливу внутрішніх і зовнішніх факторів; (і) не вимагає стовідсоткового прийняття уніфікованих законодавчих актів, ідентичних правовим нормам ЄС, залишаючи можливість повного чи часткового впровадження європейських норм і стандартів, а також відмову від їх упровадження; (к) має передбачати усунення суперечностей у національному трудовому законодавстві та обов'язкових директивах ЄС у сфері неплатоспроможності підприємства; (л) орієнтована на максимально повне досягнення відповідності критеріям *acquis communautaire* у рамках Угоди про асоціацію України та ЄС.

Для гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС обґрунтована необхідність затвердження стандартів чи взаємного

визнання національних стандартів Україною та ЄС, приєднання до міжнародних угод чи договорів, а також прийняття унікальних національних правових актів, положення яких відповідають критеріям і стандартам ЄС.

У підрозділі 2.2 *«Особливості, роль та значення джерел права Європейського Союзу у сфері банкрутства підприємства»*, характеризуючи джерела права ЄС у сфері банкрутства підприємства, дисертант звертає увагу на те, що правове регулювання діяльності юридичних осіб у Євросоюзі здійснюється на основі системи нормативно-правових актів первинного і вторинного права ЄС, відмінних за правовою природою та юридичною силою.

Зазначено, що у сфері правового регулювання відносин з неплатоспроможності підприємства та процедури банкрутства в ЄС провідну роль відіграють директиви Європейського Союзу, які впроваджуються через національне законодавство, зобов'язуючи держави – члени ЄС вжити передбачених заходів в установленій строк для досягнення визначених у директиві цілей, узгоджуються із положеннями договорів та мають верховенство над національним правом.

Визначено та охарактеризовано основні джерела права ЄС у сфері банкрутства підприємства, до яких віднесено: (а) директиву Ради 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 р. про захист найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця; (б) директиву Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС від 23 вересня 2002 р. про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця; (в) директиву 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про зближення законів держав – членів ЄС, що стосуються забезпечення прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частин; (г) регламент Ради ЄС № 1346/2000 від 29 травня 2000 р. про провадження у справах про неплатоспроможність та ін.

У підрозділі 2.3 *«Напрями гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС»* підкреслено, що з метою забезпечення продовження процесу інтеграції України в ЄС і можливого набуття статусу повноцінного члена Європейського Співтовариства, для досягнення рівності гарантій захисту прав і вимог найманих працівників в Україні та розвинених європейських державах має бути здійснена ціла низка запропонованих взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих заходів гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС. Автором окреслені напрями гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС.

На сьогодні Україна суттєво активізувалася в євроінтеграційному

процесі, найвагомішим результатом чого стало підписання Президентом України, керівництвом ЄС і главами держав та урядів держав – членів Європейського Союзу 27 червня 2014 р. економічної частини Угоди про асоціацію між Україною та ЄС та подальша ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Зауважено на необхідності врахування Україною досвіду держав – членів ЄС, які відповідно до Конвенції МОП та власне директив Європейського Союзу прийняли зобов'язання створити органи, що гарантують виплати працівникам у зв'язку з неплатоспроможністю роботодавця (гарантійні фонди) і вживають необхідних заходів для забезпечення гарантійними фондами виплат вихідної допомоги, якщо це передбачено національним законодавством.

У підрозділі 2.4 *«Шляхи вдосконалення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС»* зазначено, що численні невідповідності законодавства у сфері банкрутства підприємства мають місце й у процесі гармонізації до законодавства ЄС. Так, ані Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», ані Кодекс законів про працю та проект нового Трудового кодексу не узгоджуються повною мірою з положеннями директиви ЄС № 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 р. та № 2002/74/ЄС від 23 вересня 2002 р. про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця, директиви ЄС № 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 р. про захист працівників у разі банкрутства роботодавця, Конвенції МОП № 173 від 23 червня 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, зокрема, в аспекті створення фондів гарантування виплат найманим працівникам у зв'язку з неплатоспроможністю (банкрутством) роботодавця тощо.

Автор аргументує, що суттєвим недоліком у процесі гармонізації українського законодавства до законодавства ЄС є відсутність як такої процедури підготовки та опрацювання нормативно-правового акта на відповідність *acquis communautaire* для відомих нормативних актів, якими на сьогодні регламентується переважна кількість правовідносин в Україні. Натомість одним із ключових факторів успішної гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС є своєчасне забезпечення виконання взятих зобов'язань відповідно до Угоди про асоціацію України та ЄС. Тому для їх здійснення у кожній сфері, у т.ч. щодо прийняття Україною відповідних законів та інших нормативно-правових актів, створення дієвих механізмів їх реалізації тощо, мають бути передбачені конкретні строки.

## ВИСНОВКИ

У дисертації викладено основні теоретичні положення та нове вирішення наукового завдання щодо гармонізації національного трудового законодавства у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС. У результаті проведеного дослідження проаналізовано нормативно-правові акти, з'ясовано наукові підходи стосовно досліджуваної проблематики, сформульовано низку нових наукових положень та висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети. До найбільш важливих із них слід віднести такі.

1. Банкрутство підприємства – це юридичний факт визнання боржника господарським судом банкрутом через неспроможність його сплачувати за своїми зобов'язаннями протягом конкретно встановленого часу й у сумі, що перевищує зазначений законодавством мінімум, у результаті глибокої фінансової кризи, що є наслідком незадовільного управління, або з причин, які не залежали від керівництва, за довготривалий чи короткий період.

2. Головними ознаками, які характеризують банкрутство у трудовому праві, є: (1) розглядається як різновид соціального ризику, що негативно впливає на працівників; (2) останні визнаються особами, які можуть ініціювати процедуру банкрутства, але це можливо тільки за наявності достатньо обґрунтованої позиції щодо визнання їх кредиторами у процесі банкрутства; (3) факт визнання підприємства банкрутом повинен обговорюватися з представником від працюючих осіб. Ця ознака не має законодавчого затвердження, але вона має бути наявною для захисту прав працівників.

3. Генеза правового регулювання відносин у сфері праці при банкрутстві роботодавця включає такі періоди: (а) зародження правового регулювання захисту трудових прав працюючих у випадку банкрутства роботодавця (до 1917 р.); (б) становлення законодавства СРСР про захист трудових прав працівників при банкрутстві роботодавця (1917–1987 рр.); (в) відновлення радянського законодавства відносно захисту трудових прав працівників (1987–1991 рр.); (г) правова регламентація трудових прав працівників у разі банкрутства роботодавця у роки незалежності України (1991 р. – до сьогодні).

4. Правове регулювання банкрутства підприємства в контексті трудових відносин включає в себе норми трудового та суміжного з ним законодавства, що регулюють правовідносини: (а) на етапі, що передують банкрутству; (б) під час здійснення самого процесу банкрутства; (в) після

визнання підприємства банкрутом.

5. Ефективними кроками удосконалення захисту трудових прав працівників у випадку банкрутства роботодавця можна назвати: 1) створення сторонами трудових правовідносин на колективно-договірному рівні гарантійних інститутів забезпечення майнових прав працівників під час банкрутства та визначення можливих відповідних засобів захисту прав працівників; покладення індивідуальної відповідальності на окремих посадових осіб підприємства за виконання умов колективних договорів у період процедур банкрутства; 2) створення та вдосконалення комплексу заходів та гарантійних інститутів відповідно до норм міжнародно-правового регулювання для належної реалізації трудових прав працівників (гарантійних страхових інститутів; компенсаційних форм; контрольних заходів; правового регулювання процедурних питань тощо).

6. Гармонізація трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС – це цілеспрямований послідовний процес усунення суперечностей, узгодження та наближення нормативно-правової бази України, що регламентує трудові відносини роботодавця та найманих працівників у процесі процедури банкрутства підприємства, його попередження та запобігання, санації підприємства, до законодавства ЄС у даній сфері, що передбачає корегування та пристосування вітчизняного законодавства до європейських стандартів та досягнення відповідності критеріям *acquis communautaire* в рамках Угоди про асоціацію України і ЄС з метою подальшого розвитку інтеграційного процесу і можливого членства у Європейському Співтоваристві.

7. Зміст гармонізації трудового законодавства у сфері банкрутства до законодавства ЄС – це фактична правотворча та правозастосовна діяльність уповноважених суб'єктів, яка базується на реалізації законних суб'єктивних прав і обов'язків у напрямках термінологічної уніфікації, забезпечення гарантій найманим працівникам, антикризового управління, запобігання та попередження банкрутства, здійснення процедури банкрутства й санації підприємства передбаченими національним та європейським законодавством способами.

8. Способами гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС визначено: (а) використання рекомендацій ЄС у правозастосуванні на власний розсуд підприємств без прийняття на законодавчому рівні нормативно-правових актів; (б) затвердження стандартів чи взаємне визнання національних стандартів Україною та ЄС; (в) приєднання до міжнародних угод чи договорів; (г) використання універсальних модельних законів; (д) прийняття унікальних національних правових актів, положення яких відповідають критеріям і стандартам ЄС;

(е) членство в міжнародних об'єднаннях, органах та організаціях.

9. Джерела права ЄС у сфері банкрутства підприємства – це форми зовнішнього закріплення та вираження норм права ЄС у сфері банкрутства підприємства, які мають наднаціональний інтеграційний характер, відображають особливу правову природу ЄС, зумовлену низкою історичних, економічних, політико-правових та соціокультурних факторів.

10. Основними особливостями джерел права ЄС у сфері банкрутства підприємства є: (а) специфічна правова природа, зумовлена автономією правової системи ЄС, високим рівнем наближення та узгодження національного права держав – членів Євросоюзу, міжнародного і європейського публічного права; (б) наднаціональний і міждержавний характер; (в) наявність норм інтеграційного права; (г) обов'язкове базування на установчих договорах ЄС або на міжнародному праві; (д) внутрішня ієрархія джерел права ЄС (первинні та вторинні); (е) орієнтація на принципи територіальності та універсальності, субсидіарності та пропорційності, а також компетенції ЄС; (ж) специфічний (диференційований) порядок прийняття, вступу в силу, імплементації джерел права ЄС в національне законодавство держав-членів; (з) можливість існування джерел права ЄС, обов'язкових лише для окремих категорій суб'єктів правовідносин (третіх країн, окремих держав-учасниць тощо); (і) особлива значущість джерел вторинного права – директив, регламентів тощо; (к) високий рівень гармонізації та уніфікації норм права ЄС; (л) пріоритет дії норм права ЄС над нормами права держав-учасниць у випадку розбіжностей між ними; (м) пряма дія низки норм ЄС у національних правових системах; (н) значна кількість і різноманітність джерел права ЄС за своєю правовою природою, процедурами прийняття та юридичною силою; (о) джерела права Європейського Союзу передбачають вимоги щодо гармонізації законодавства третіх країн до законодавства ЄС на шляху співробітництва та набуття повноцінного членства; (п) можливість самостійного вибору ряду положень у сфері правового регулювання процедури банкрутства, захисту прав найманих працівників тощо.

11. До напрямів гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС належать:

– дослідження і досягнення на цій основі високого рівня відповідності українського трудового законодавства *acquis communautaire* ЄС, зокрема «праву компаній» у сфері банкрутства (неплатоспроможності), що має знайти відображення передусім у доопрацюванні проекту Трудового кодексу, вдосконаленні Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» та інших нормативно-правових актів України;



– імплементація у національне трудове законодавство директив ЄС № 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 р., № 2002/74/ЄС від 23 вересня 2002 р. про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця та № 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 р. про захист працівників у разі банкрутства роботодавця;

– повна ратифікація Конвенції МОП № 173 від 23 червня 1992 р., що передбачає створення фондів гарантування виплати працівникам у зв'язку з неплатоспроможністю (банкрутством) роботодавця про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця;

– формування в Україні спеціального гарантійного фонду із забезпечення вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, відрахування до якого згідно з директивами ЄС мають здійснюватися роботодавцем (в окремих випадках державними органами) не з фонду заробітної плати;

– чітке закріплення у проекті Трудового кодексу та законах України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», «Про оплату праці» тощо норм щодо гарантій забезпечення та захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності та банкрутства роботодавця;

– внесення в проект Трудового кодексу України пропозицій щодо норм, які регулюватимуть взаємодію сторін колективних трудових відносин (працівників, роботодавців та їх організацій) в умовах неплатоспроможності та банкрутства;

– гармонізація законодавства у сфері транснаціонального банкрутства, прийняття Положення про транскордонне банкрутство і внесення відповідних змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів у досліджуваній сфері;

– уніфікація термінологічного апарату нормативно-правової бази України та ЄС;

– розробка актуальної Стратегії гармонізації законодавства України до законодавства ЄС виходячи з вимог Угоди про Асоціацію, яка має охоплювати весь спектр сфер правового регулювання, механізми та способи гармонізації, цілі, необхідні ресурси для її реалізації тощо;

– прийняття нормативно-правового акта, який би чітко закріплював і узгоджував компетенцію та форми участі Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства юстиції України та інших суб'єктів гармонізації законодавства України, у т.ч. і трудового, до законодавства ЄС у сфері банкрутства підприємства;

– внесення змін до проекту Закону України «Про внесення змін до

деяких законів України щодо задоволення вимог найманих працівників внаслідок неплатоспроможності роботодавця» (2013 р.), враховуючи положення директив ЄС щодо фінансування установи-гаранта не з фонду заробітної плати;

– урахування під час гармонізації трудового законодавства національних особливостей та цінностей тощо.

12. Основними шляхами вдосконалення гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС є такі:

а) установити для України необхідний ступінь ідентичності законодавства *acquis communautaire*, що є достатнім для вступу в ЄС, з урахуванням національної специфіки, цінностей та особливостей розвитку і правового регулювання різних сфер правовідносин;

б) систематизувати чинну нормативно-правову базу, усунути недоліки, колізії і невідповідності нормам права ЄС, які впливають із взятих Україною зобов'язань в рамках Угоди про асоціацію України та ЄС, а також інших двосторонніх і багатосторонніх договорів та угод; за необхідності скасувати ті чи інші акти або прийняти нові;

в) здійснити підготовку нових і перевірку існуючих нормативно-правових актів, у т.ч. і на відомчому рівні, на відповідність *acquis communautaire* ЄС за чітко встановленою законодавством процедурою та посилити відповідальність як тих, хто перевіряє, так і розробників за надання недостовірної інформації тощо;

г) функцію законодавчої експертизи на відповідність *acquis communautaire* доцільно покласти лише на один державний орган – Міністерство юстиції України – з метою попередження виникнення суперечностей та розбіжностей;

д) привести національні нормативно-правові акти у відповідність до правил Ради Європи щодо їх підготовки і дотримуватися у подальшому єдиної встановленої нормотворчої техніки;

е) уніфікувати загальні терміни у сфері гармонізації законодавства України та ЄС, законодавчо зафіксувати їх тлумачення, у т.ч. поняття «гармонізація законодавства України до законодавства ЄС»;

ж) затвердити процедуру перекладу нормативно-правових актів ЄС з урахуванням того, що тлумачити їх може тільки Суд Європейського Союзу;

з) перекласти українською мовою всі законодавчі документи ЄС, положення яких підлягають гармонізації, а також роз'яснення, коментарі і рішення Суду Європейського Союзу у досліджуваній сфері;

і) здійснити ефективний розподіл компетенції, повноважень і обов'язків між органами державної влади у даній сфері; нейтралізувати

політичний тиск; налагодити ефективну взаємодію;

к) підвищити рівень кадрового забезпечення в органах державної влади, рівень професійної підготовки кадрів з орієнтацією на вільне володіння англійською мовою та обов'язкове вивчення курсу з права ЄС, активізацію міжнародного обміну та стажування тощо;

л) забезпечити ефективне фінансування процесу гармонізації законодавства із залученням окрім бюджетних коштів зовнішніх джерел – міжнародної допомоги, інвестицій та ін.;

м) створити належну матеріально-технічну базу, інформаційне і науково-методологічне забезпечення;

н) розробити механізм практичного застосування норм права ЄС, забезпечити його функціонування та провести інші необхідні заходи.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Гетьман Р. А. Пути усовершенствования гармонизации трудового законодательства Украины в сфере банкротства предприятия к законодательству ЕС / Р. А. Гетьман // Право и политика. – 2013. – Спецвып. – С. 94–98.

2. Гетьман Р. А. Історичний генезис розвитку банкрутства підприємства у трудовому законодавстві / Р. А. Гетьман // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3 (25). – Ч. 2. – С. 73–78.

3. Гетьман Р. А. Сутність джерел права Європейського Союзу у сфері банкрутства підприємства / Р. А. Гетьман // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4 (26). – Ч. 2. – С. 68–72.

4. Гетьман Р. А. Напрями гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС / Р. А. Гетьман // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. – Сер. «Юрид. науки». – 2014. – Вип. 5. – Ч. 2. – Т. 2. – С. 85–88.

5. Гетьман Р. А. Сутність і поняття гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС / Р. А. Гетьман // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Серія «Юриспруденція». – 2014. – № 12. – Т. 2. – С. 139–143.

6. Гетьман Р. А. Ознаки банкрутства підприємства у трудовому праві / Р. А. Гетьман // Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. – Серія «Право». – 2014. – Вип. 29. – Т. 2. – С. 72–77.

7. Гетьман Р. А. Сучасний стан правового регулювання банкрутства підприємства за трудовим законодавством / Р. А. Гетьман // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його

вдосконалення : зб. матер. Другої звітної міжнар. наук.-практич. конф. (м. Київ, 5 берез. 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 47–49.

8. Гетьман Р. А. Захист трудових прав працівників у випадку банкрутства роботодавця / Р. А. Гетьман // Публічне адміністрування в сфері органів внутрішніх справ : зб. наук. праць матер. круглого столу (м. Київ, 14 берез. 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 39–42.

## АНОТАЦІЯ

**Гетьман Р.А. Гармонізація національного трудового законодавства у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретико-правових засад гармонізації національного трудового законодавства у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС. У роботі сформульовано поняття та ознаки банкрутства підприємства у трудовому праві; окреслено історико-правову генезу регулювання банкрутства підприємства у трудовому законодавстві; охарактеризовано сучасний стан правового регулювання банкрутства підприємства за трудовим законодавством; розкрито сутність і значення захисту трудових прав працівників у випадку банкрутства роботодавця в умовах сьогодення та його подальші перспективи; визначено поняття і розкрито зміст гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС; обґрунтовано роль та значення джерел права Європейського Союзу у сфері банкрутства підприємства.

Внесено авторські пропозиції щодо напрямків гармонізації трудового законодавства України у сфері банкрутства підприємства до законодавства ЄС, а також виокремлено перелік шляхів його вдосконалення.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, банкрутство підприємства, захист трудових прав, гармонізація трудового законодавства, Україна, Європейський Союз, джерела права.

## АННОТАЦИЯ

**Гетьман Р.А. Гармонизация национального трудового законодательства в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретико-правовых основ гармонизации национального трудового законодательства в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС. В работе формулируется дефиниция и рассматриваются признаки банкротства предприятия в трудовом праве; очерчен историко-правовой генезис регулирования банкротства предприятия в трудовом законодательстве; характеризуется современное состояние правового регулирования банкротства предприятия по трудовому законодательству; раскрываются сущность и значение защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в нынешних условиях и его дальнейшие перспективы; определяется понятие и раскрывается содержание гармонизации трудового законодательства Украины в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС; обосновываются роль и значение источников права Европейского Союза в сфере банкротства предприятия. Установлены главные признаки, характеризующие банкротство в трудовом праве: (1) оно рассматривается как разновидность социального риска, негативно влияющего на работников; (2) работники могут инициировать процедуру банкротства, но только при наличии достаточно обоснованной позиции по признанию их кредиторами в процессе банкротства; (3) факт признания предприятия банкротом должен обсуждаться с представителем работающих лиц.

Гармонизацию трудового законодательства Украины в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС предлагается рассматривать как целенаправленный последовательный процесс устранения противоречий, согласования и сближения нормативно-правовой базы Украины, регламентирующей трудовые отношения работодателя и наемных работников в процессе процедуры банкротства предприятия, его предупреждения и предотвращения, санации предприятия, с законодательством ЕС в данной сфере, что предусматривает корректировки и приспособления отечественного законодательства к европейским стандартам и достижение соответствия критериям *acquis communautaire* в рамках Соглашения об ассоциации Украины и ЕС с целью дальнейшего развития интеграционного процесса и возможного членства в ЕС.

Определены следующие особенности гармонизации трудового законодательства Украины в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС: а) является неотъемлемой составляющей интеграции законодательства; б) односторонний характер осуществления, который не предусматривает взаимного согласования норм ЕС с законодательством

Украины; (в) предусматривает ряд форм осуществления: адаптация, имплементация, аппроксимация, унификация; (г) реализуется путем подписания международных соглашений, принятия конвенций, модельных законов, присоединения к международным договорам; (д) целенаправленный характер; (е) стадийность и процессуальность; (ж) динамичность; (з) подвергается воздействию внутренних и внешних факторов; (и) должен предусматривать устранение противоречий между украинским трудовым законодательством и обязательными директивами ЕС в сфере неплатежеспособности предприятия; (к) ориентированность на максимально полное достижение соответствия критериям *acquis communautaire* в рамках Соглашения об ассоциации Украины и ЕС.

Вносятся авторские предложения по направлениям гармонизации трудового законодательства Украины в сфере банкротства предприятия с законодательством ЕС, а также предлагается перечень путей его совершенствования.

**Ключевые слова:** *работник, работодатель, банкротство предприятия, защита трудовых прав, гармонизация трудового законодательства, Украина, Европейский Союз, источники права.*

## SUMMARY

**Getman R. A. Harmonization of national labor legislation in the sphere of bankruptcy of enterprises to EU legislation. – *The manuscript.***

Dissertation for the scientific degree of Candidate of Law in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2015.

Dissertation is devoted to research of theoretical and legal framework of harmonizing the national labor legislation in the sphere of bankruptcy to EU legislation. In this paper, the concept and features of bankruptcy in labor law is formulated; the historical and legal genesis of bankruptcy in labor legislation is outlined; the current state of legal regulation of bankruptcy of enterprises by labor laws is characterized; the essence and importance of the protection of labor rights in case of bankruptcy of the employer in present conditions and future prospects are discovered; the concept and the content of the harmonization of labor legislation in Ukraine in the sphere of bankruptcy to EU legislation are defined; the role and importance of sources of EU law in the field of bankruptcy are grounded.

The author makes offers on the ways of harmonization of labor legislation of Ukraine in the sphere of bankruptcy to EU legislation and also ways for improvement are singled out.

**Keywords:** *employee, employer bankruptcy, protection of labor rights, harmonization of labor legislation, Ukraine, European Union, sources of law.*