

встановлення витрат праці, врахування її результатів, пошуку оптимальних співвідношень між чисельністю персоналу різних груп та категорій і кількістю обладнання. Ці проблеми частково вивчаються також науковою організацією праці, охороною праці.

Дослідження проблем ефективності праці полягає, передусім, у освоєнні та грамотному застосуванні методів: зіставлення результатів та витрат праці, доходів від трудової діяльності та затрат на утримання персоналу; оцінювання внеску окремих співробітників та колективів у загальні підсумки діяльності підприємства; визначення факторів та використання резервів збільшення та покращання результатів і зменшення витрат праці. На основі теорії ефективності формуються критерії оцінювання діяльності людей і господарських систем. Крім економіки праці, ці проблеми досліджуються також у курсах ергономіки та організації праці (наукової організації праці).

#### **Список використаних джерел**

1. [https://pidruchniki.com/87765/psihologiya/predmet\\_zavdannya\\_struktura\\_ekonomichnoi\\_psihologiyi\\_ekonomichna\\_povedinka](https://pidruchniki.com/87765/psihologiya/predmet_zavdannya_struktura_ekonomichnoi_psihologiyi_ekonomichna_povedinka)
2. [https://pidruchniki.com/87767/psihologiya/ekonomichna\\_psihologiya\\_sistemi\\_nauk](https://pidruchniki.com/87767/psihologiya/ekonomichna_psihologiya_sistemi_nauk)
3. [http://shron1.chtyvo.org.ua/Butko\\_Mykola/Ekonomichna\\_psykholohiia.pdf](http://shron1.chtyvo.org.ua/Butko_Mykola/Ekonomichna_psykholohiia.pdf)
4. <http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/10139/>

**Пилипенко Любов**

студентка

**Грабовецький Олександр**

старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

#### **ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА-БАНКРУТА**

В умовах коли банкрутство організацій стало розповсюдженим явищем, здійснення представництва трудових прав працівників, чий інтереси безпосередньо пов'язані з його наслідками, набуває особливої значущості.

У той же час, попри досягнення юридичної науки та практичного судочинства, у зазначеній галузі немає єдиної точки зору на теоретичні та методичні основи системи захисту працівників в умовах банкрутства підприємства. Це обґрунтовує актуальність і доцільність мого дослідження.

Метою даної статті є аналіз та визначення напрямку вдосконалення захисту трудових прав працівників при банкрутстві підприємства

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» діє з 14 травня 1992 р. і багато раз зазнавав змін, найбільш радикальні з яких було внесено Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про банкрутство» № 784-14 від 2000 р. Останні зміни до першого зазначеного Закону було внесено 4 липня 2013 р.

Іншими правовими нормативними актами, що регулюють трудові відносини в ході процедури неспроможності, є Трудовий кодекс України й акти органів виконавчої влади.

Розірвання трудових договорів із працівниками підприємства-боржника повинне проводитися в строгій відповідності з вимогами КЗпП, але з урахуванням особливостей, установлених законодавством про банкрутство. Погашення зобов'язань перед працівниками стоїть у першій черзі (ст. 31 Закону про банкрутство). Процедура звільнення працівників може бути почата вже після порушення процесу в справі про банкрутство й призначення судом розпорядника майном або після винесення постанови про визнання підприємства банкрутом.

Ст. 25 Закону про банкрутство передбачає, що повноваження керівника (органів управління) юридичної особи-банкрута покладають на ліквідатора, призначеного судом. Саме ця особа повідомляє працівників підприємства-банкрута про звільнення й здійснює їх відповідно до законодавства про працю[4].

У цьому випадку підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власника є ч. 9 ст. 40 КЗпП України. Відповідно до вимог ст. 49-2 КЗпП, працівників попереджують про майбутнє звільнення не пізніше ніж за 2 місяці; у той же час відомості про майбутнє звільнення працівників повинні бути представлені до державної служби зайнятості. Але оскільки йдеться про повну ліквідацію підприємства, законом передбачені певні винятки із установлених статтями 40, 43-1, 49-2 КЗпП правил, а саме:

- працівник може бути звільнений і в період його тимчасової непрацездатності, і в період його знаходження у відпустці;
- власник (особа, що здійснює його повноваження) не зобов'язаний забезпечити працівника іншою роботою на даному підприємстві;
- для звільнення працівників не потрібно згоди профспілкового комітету.

У день звільнення працівникові повинна бути видана належним чином оформлена трудова книжка й зроблений повний розрахунок. Згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП і Законом про оплату праці при звільненні працівників під повний розрахунок варто розуміти виплату в повному розмірі:

- заробітної плати по день звільнення;
- компенсації за невикористану відпустку (ст. 83 КЗпП);
- вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

При звільненні працівників у зв'язку з банкрутством підприємства повний розрахунок з ними проводиться на підставі норм Закону про банкрутство, в якому є відповідні положення.

Відповідно до Закону про банкрутство, виплата звільненим працівникам підприємства-банкрута вихідної допомоги за рахунок коштів, отриманих від продажу майна банкрута, або за рахунок отриманого для цієї цілі кредиту проводиться ліквідатором у першу чергу (поряд з іншими виплатами, передбаченими цим Законом)[4].

Від дня винесення постанови про визнання підприємства-боржника банкрутом припиняються повноваження його органів управління, якщо це не було зроблено раніше; припиняються повноваження власника (власників) майна банкрута, якщо й це не було зроблено раніше, і звільняється з роботи у зв'язку з банкрутством підприємства керівник, про що робиться запис у його трудовій книжці. Звільняє керівника підприємства в такому випадку ліквідатор, оскільки до нього переходять повноваження керівника підприємства[1].

При ліквідації підприємств через банкрутство виникають проблеми з виплатою заробітної плати працівникам, звільненим до початку процедури банкрутства, незалежно від причини звільнення.

У цьому випадку якщо працівник після свого звільнення звертався до суду з позовом про виплату заборгованості по заробітній платі й має відповідний виконавчий документ, він має право протягом місячного строку від дня опублікування в офіційному друкованому органі оголошення про порушення справи про банкрутство підприємства подати до господарського суду письмову заяву про грошові вимоги до підприємства-боржника й документ, що їх підтверджує, тобто виконавчий лист. Ці вимоги як безперечні повинні бути включені розпорядником майна до реєстру вимог кредиторів і задоволені ліквідатором (при оголошенні підприємства банкрутом) у другу чергу[2].

Якщо працівник після свого звільнення не звертався до суду з позовом про виплату заробітної плати, а справа про банкрутство підприємства уже порушена, то він повинен звернутися в бухгалтерію підприємства й одержати довідку про наявність заборгованості по заробітній платі. Потім (також протягом місячного строку від дня опублікування в офіційному друкованому органі оголошення про порушення справи про банкрутство підприємства) подати до господарського суду письмову заяву про грошові вимоги до боржника і як підтверджуючий документ представити довідку про заборгованість по зарплаті. Як і в попередній ситуації, вимоги працівника повинні бути включені до реєстру вимог кредиторів і при оголошенні підприємства банкрутом задоволені в другу чергу.

Якщо ж працівник після свого звільнення не звертався до суду з позовом про виплату заборгованості по заробітній платі, не має документів, що підтверджують невиконання йому заборгованості по заробітній платі, а щодо підприємства винесено постанову про визнання банкрутом і розпочато ліквідаційну процедуру, то фактично такий працівник втрачає право на оплату зазначеної заборгованості, а його вимоги вважаються погашеними.

Проблема захисту трудових прав працівників при банкрутстві є важливою, тому що про неї мало хто писав. Але розробка теоретичних і практичних аспектів захисту працівників підприємств-банкрутів цікавила як вітчизняних учених (І. Бланк, М. Буров, А. Гончаров, Н. Захаров, Д. Єндовицький, В. Ковальов, А. Кузнецов, К. Лебедєв, В. Павлюченко, Н. Пилипенко, Г. Савицька, В. Ткачев, Г. Федорова та ін.), так і зарубіжних (І. Ансофф, Д. Вестен, Х. Мінтцберг, С. Росс, А. Шапіро та ін.)[3].

Кількість підприємств-боржників, щорічно визнаних банкрутами, збільшується, тому одним з актуальних залишається питання про правовий захист працівників таких підприємств. Особливо складно вирішуються трудові питання у разі банкрутства великих промислових підприємств, хоча й для працівників інших підприємств правовий захист їхніх трудових прав при банкрутстві має певні складнощі.

#### **Список використаних джерел**

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручн. / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
3. Пластун О.Л. Визначення сутності поняття «банкрутство» в сучасній науковій літературі / О.Л. Пластун // Вісник ЖДТУ. – 2005. – № 2. – С. 256 – 261.
4. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 р., № 2343-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

**Радченко Олена,**  
студентка

**Грабовецький Олександр,**  
старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін  
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»  
м. Ніжин

#### **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОРЕНДИ ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ**

Право власності на землю в об'єктивному розумінні, тобто як правовий інститут земельного права, є сукупністю правових норм, що регулюють особливу сферу відносин із приводу володіння, користування та розпорядження землею.

Загальні, найбільш важливі положення, що стосуються регулювання відносин власності на землю, відображені в Конституції України. Конституція гарантує право власності на землю, яке набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою винятково відповідно до закону. Держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності на землю, які є рівними перед законом.

Специфіка відносин права власності на землю відображена у земельному законодавстві, зокрема, у Земельному кодексі України.

У процесі проведення в Україні земельної та аграрної реформ важливого значення набуває така форма землекористання, як оренда. Відродження її повноцінного змісту має в умовах переходу України до ринкової економіки винятково важливе практичне значення.

Центральне місце у системі законодавства про оренду земель поряд із ст. 93 Право оренди земельної ділянки ЗК України і має в основному бланкетний характер, посідає спеціальне законодавство про оренду земель, серцевиною