



БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

ДИРЕКТИВА 2001/23/ЄС

щодо захисту прав працівників у випадку передачі підприємства, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є Директива 2001/23/ЄС про наближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передачі підприємства, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу, ухвалена Радою 12 березня 2001 року. Директива встановлює вимоги щодо забезпечення юридичних гарантій трудових прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини.

Держава повинна визначити заходи захисту прав працівників у разі зміни роботодавця

— Вітаю! Розпочнім розмову з того, які заходи захисту прав працівників ти передбачаєш у разі передачі підприємства чи бізнесу.

— У випадку зміни роботодавця, зокрема, шляхом передання контролю над підприємством чи бізнесу (наприклад, реорганізації, зміни власника) загострюються проблеми забезпечення прав працівників. Тому переді мною стояло завдання окреслити правові заходи, що є необхідними для захисту працівників.

Насамперед я визначаю гарантії щодо виконання зобов'язань та забезпечення прав, які існували на момент передачі підприємства. Так, усі права та обов'язки відчужувача підприємства за трудовим договором переходять до набувача підприємства і повинні ним виконуватися. Після передачі підприємства набувач продовжує дотримуватися умов та положень колективного договору до закінчення строку його дії або укладення нового. Причін держави можуть обмежити період виконання колективного договору, але його тривалість не може бути меншою ніж рік. Схожа норма існує в українському законодавстві — у разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. Отже вона не відповідає моїм вимогам, оскільки встановлює максимальну тривалість такого періоду, а я навпаки — його мінімальну тривалість.

— Які ще гарантії ти запроваджуєш?

— Сама по собі передача підприємства чи бізнесу не може бути підставою звільнення працівників. Звільнення працівників може мати місце з економічних, технічних та організаційних причин, викликаних змінами потреб у робочій силі.

Вагомою гарантією є вимога щодо забезпечення права працівників на їх представництво. Якщо підприємство чи бізнес після передачі зберігають свою автономію, то зберігаються

статус та функції представників працівників. Цього не відбувається, якщо працівники переобрали представників або створили новий представницький орган. Якщо автономія підприємства не зберіглася, то держава повинна встановити механізм представництва працівників тими особами, які їх представляли до передачі підприємства на період, необхідний для переобрання нових представників працівників.

У разі зміни власника підприємства чи бізнесу працівникам гарантується право на представництво їх інтересів

— Зрозуміло. Чи необхідно інформувати працівників про майбутню передачу підприємства? А проводити консультації?

— Як відчужувач, так і набувач зобов'язані повідомити представників працівників, а у разі їх відсутності самих працівників, про дату та причини передачі підприємства чи бізнесу, юридичні, економічні і соціальні наслідки передачі, будь-які заходи, передбачені щодо самих працівників. Вони також повинні проконсультуватися з представниками своїх працівників щодо заходів, які плануються запровадити.

Інформація надається працівникам, а консультації проводяться до змін власника підприємства чи бізнесу

— Гаразд, із завданнями зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?

— **Відомо**, що мої положення мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 397 [Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

План моєї імплементації передбачає ухвалення змін до законів щодо посилення захисту працівників в частині визначення порядку представлення працівників у разі зміни власника підприємства, обов'язків роботодавця невідкладно повідомляти працівників про зміну власника підприємства, дотримуватися умов чинного колективного договору у разі зміни власника юридичної особи не менше одного року.

— Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?

— Я багатомовна директива. Також я намагаюся розмовляти **українською** мовою, але наразі не зовсім успішно.

— Дякую за зустріч. Сподіваюсь, що швидко побачимо твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!

