

Тищенко О. В.,

*доктор юридичних наук, професорка,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Черноус С. М.,

*кандидат юридичних наук, директорка Центру соціального права, доцентка,
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ (КОЛЕКТИВНИХ) ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЕСТОНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Анотація. В статті аналізується специфіка правового порядку за законодавством Естонської Республіки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі масового (колективного) вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зумовленими банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця.

Підкреслюється, що в основу соціально-трудоного законодавства Естонської Республіки покладено соціально-захисні положення міжнародно-правових актів та законодавства Європейського Союзу.

Наголошується, що у Естонській Республіці постійно триває процес вдосконалення законодавства, яке регулює масові (колективні) вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зумовленими банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця. До цього процесу залучається Міністерство соціальних справ, Естонський фонд страхування на випадок безробіття, Рада ринку праці, Інспекція праці та центральні організації роботодавців тощо.

Звертається увага, що у законодавстві Естонської Республіки, яке регулює масове (колективне) вивільнення працівників закріплено два фактично тотожні за змістом правові поняття: «колективна відмова від трудових договорів» та «колективне розірвання трудових договорів». Йдеться про позачергову відмову роботодавця від трудових договорів з економічних причин, яка є правомірною за таких умов, якщо продовження трудових відносин на попередньо визначених умовах стає неможливим у зв'язку із зменшенням обсягу робіт, реорганізацією або в інших випадках припинення роботи (скороченням штату).

Зазначається, що законодавством Естонської Республіки передбачено особливий вид компенсаційних виплат для вивільнюваних працівників – компенсацію при колективному розірванні трудових договорів. Працівникам компенсується втрата заробітної плати та відпускних як до, так і після визнання роботодавця банкрутом (неплатоспроможним). Виплати здійснюються з Фонду по безробіттю.

Вказується, що у Естонській Республіці функціонує Служба у справах про неплатоспроможність, яка здійснює контрольні-наглядові функції у справах про банкрутство

(неплатоспроможність) з метою запобігання порушень вимог чинного законодавства.

Ключові слова: працівник, роботодавець, зміни в організації виробництва і праці, скорочення працівників, масові (колективні) вивільнення працівників, банкрутство (неплатоспроможність) роботодавця, компенсація у разі колективного розірвання трудових договорів.

Постановка проблеми. Виклики, які спостерігаються на ринку праці Європейського Союзу у сучасних умовах, зумовлені тенденціями активних змін в організації виробництва і праці та відображають специфіку соціально-економічних процесів сьогодення. Як наголошується у ст. 2 Договору про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства), затвердженого європейським співтовариством 25.03.1957 р. (у редакції станом на 1 січня 2005 року): «завданням Спільноти є, запроваджуючи спільний ринок, економічний та валютний союз, а також реалізуючи спільну політику та діяльність, зазначені в статтях 3 та 4, поширювати в межах усієї Спільноти гармонійний, збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків, стабільне та безінфляційне зростання, високий рівень конкурентоспроможності й конвергенції економічних показників, високий рівень захисту й поліпшення стану довкілля, підвищення рівня та якості життя, економічну й соціальну згуртованість та солідарність держав-членів» [1]. Разом з тим, динаміка ринку праці вказує, що прогрес та нові реалії впливають на подальший розвиток виробництва та формування вимог щодо кваліфікаційних можливостей працівників у тій чи іншій сфері.

Суттєвий вплив на ринок праці мала також пандемія COVID-19, яка спричинила масові зміни в організації виробництва і праці, безробіття і викликала нагальну потребу адаптації соціально-трудоного відносин між працівниками та роботодавцями до нових соціальних ризиків і умов. Як підкреслює, аналізуючи тенденції європейського ринку праці, дослідник М. Верхаар, не можна ігнорувати вплив пандемії COVID-19 на європейський ринок праці. Криза прискорила певні тенденції,

такі як: збільшення впровадження віддаленої роботи та цифровізація. Проте довготривалі наслідки цього впливу на конкретні професії та сектори ще світу належить побачити [2]. Дійсно, наслідки цього впливу вказують на необхідність удосконалення механізму захисту трудових прав працівників, особливо у випадках масових (колективних) вивільнень, спричинених змінами в організації виробництва і праці, такими, як-от: неплатоспроможність роботодавця, банкрутство, ліквідація підприємств тощо. За таких обставин, максимальної ваги набуває питання узгодження інтересів роботодавців та працівників з метою посилення захисту трудових прав учасників індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Щодо цього питання заслуговує на увагу досвід країн європейської спільноти, зокрема Естонської Республіки, в аспекті правових особливостей регулювання змін в організації виробництва і праці.

Стан дослідження. Проблеми припинення трудових правовідносин у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі, ліквідації, банкрутства підприємства, установи, організації, є одними з найбільш досліджуваних у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, оскільки стосуються загальних тенденцій соціально-економічного розвитку ринку праці. Вказаної проблематики у своїх працях торкалися такі українські вчені, як-от: В. Андрійов, В. Волинець, С. Вишневецька, Н. Гетьманцева, М. Дибань, М. Мазур, О. Панасюк, О. Рим, О. Святун, О. Серед, Д. Сіроха, Я. Сімутіна, К. Сіренко, А. Федорова, В. Щербина, О. Ярошенко та ін. Утім, останні соціально-економічні тенденції суспільного розвитку європейської спільноти зумовили закономірний процес необхідності подальшого удосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників у випадку масових (колективних) вивільнень працівників у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця. Процес ефективної адаптації українського соціального законодавства до законодавства європейської спільноти має базуватися на глибокому аналізі і вивченні досвіду правового регулювання соціально-трудої сфери. Відповідно, обґрунтованим та необхідним є звернення до специфіки правового регулювання трудових відносин у частині регламентації особливостей масового (колективного) вивільнення працівників у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця за законодавством країн європейської спільноти, зокрема Естонської Республіки.

Мета статті розглянути специфіку правового регулювання масових (колективних) вивільнень працівників за законодавством Естонської Республіки у зв'язку з економічними причинами змін в організації виробництва і праці, такими як-от: банкрутство (неплатоспроможність) роботодавця та визначити практично-правові аспекти існування компенсаційного механізму щодо захисту трудових прав працівників в умовах нових соціально-економічних викликів.

Виклад основного матеріалу. Практика засвідчує, що у законодавстві більшості країн Європи вже напрацьовано досить дієвий алгоритм заходів щодо захисту трудових прав працівників при масових (колективних) вивільненнях у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця. Потреба таких кроків була викликана насамперед тим, що негативний вплив сучасних кризових явищ на ринку праці повною мірою відчули на собі більшість країн європейської спільноти, серед них країни Балтії, зокрема Естонська Республіка. Згідно статистичних даних, оприлюднених Податковою

та Митною службами Естонської Республіки, у другому півріччі 2024 року через рецесію зменшилася кількість працівників, які отримують задекларовану заробітну плату. Наслідки економічного спаду торкнулися зайнятості у приватному секторі, скоротилася кількість найманих працівників у галузях переробної промисловості, зокрема у деревообробному секторі, виробництві меблів тощо. За вісім місяців до Фонду страхування на випадок безробіття було подано повідомлень щодо 86-ти колективних звільнень, що загалом торкнулося 2663 робочих місць. Якщо не брати до уваги 2020 рік, коли кількість звільнень різко зросла через пандемію, то означена кількість звільнень є найвищою за останні п'ять років. У серпні 2024 року було отримано десять початкових повідомлень про колективні звільнення, згідно яких планувалося звільнити 260 робочих місць. Найбільше звільнень відбулося у компаніях обробної промисловості – загалом втрачено 119 робочих місць. Про значні скорочення повідомили публічна компанія з обмеженою відповідальністю Kohimo з 61 звільненням, технологічна компанія Veriff з 55 скороченнями та Рада соціального страхування з 40 скороченнями [3]. Соціально-економічні проблеми, які склалися на ринку праці мають безпосередній вплив на соціально-правове становище учасників трудових правовідносин, як роботодавців, так і працівників. Відповідно, виникла потреба активізувати увагу на необхідність вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників, які опинилися під ризиком скорочення та масового (колективного) вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці – банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавців, котрі не змогли витримати виклики сучасного розвитку і змушені були закривати свій бізнес. У цих умовах питання ефективності правового регулювання масових (колективних) вивільнень, що зумовлено банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавців стало показником соціальної політики держави у сфері соціального захисту та праці.

Досліджуючи міжнародну практику та досвід Естонської Республіки щодо правового регулювання масових (колективних) вивільнень, фахівці А. Верк, Л. Леппик, Р. Літмаа вказують, що ще у березні 2005 року Естонський фонд страхування на випадок безробіття у співпраці з Міністерством соціальних справ, Радою ринку праці, Інспекцією праці та центральними організаціями роботодавців і профспілок ініціювали проєкт «Реагування на колективні скорочення», реалізація якого підтримується Європейським Соціальним фондом. Проєкт був спрямований на розробку дієвих заходів реагування на масові (колективні) скорочення, у тому числі у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавців [4]. Ці ініціативи мали безпосередньо вплинути на вдосконалення правового механізму захисту трудових прав працівників у випадку масових (колективних) вивільнень, зумовлених банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця, який втілений в законодавстві Естонської Республіки.

Важливою основою результативності правового регулювання масових (колективних) вивільнень у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця стало закріплення у законодавстві Естонської Республіки основних положень актів законодавства європейської спільноти щодо цього питання. Як проголошено в п.7 Розділу I Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, підписаній 09.12.1989 р.:

«7. Завершення створення внутрішнього ринку має призвести до поліпшення умов праці для працівників у Європейському Співтоваристві. Цей процес має бути результатом зближення таких умов, продовжуючи водночас їхнє поліпшення, зокрема стосовно тривалості й організації робочого часу та форм зайнятості, крім безстрокових контрактів, таких, як термінові контракти, робота на умовах неповної зайнятості, тимчасова та сезонна робота. У разі необхідності, поліпшення має охоплювати розвиток певних аспектів правил стосовно зайнятості, таких як: процедури колективного скорочення чисельності персоналу, та тих, що стосуються банкрутства» [5].

Питанням процедури провадження у справах про банкрутство присвячено також Регламент (ЄС) 2015/848 Європейського парламенту та Ради від 20 травня 2015 року про провадження у справі про банкрутство. За змістом цього Регламенту його сфера повинна поширюватися на процедури, які сприяють порятунку економічно життєздатних, але тих, які опинилися у скрутному становищі підприємств, і які дають другий шанс підприємцям. Він має, зокрема, поширюватися на провадження, які передбачають реструктуризацію боржника на етапі, де існує лише ймовірність неплатоспроможності, і на провадження, які залишають боржника повністю або частково контролювати його активи та справи. Він також має поширюватися на процедури, що передбачають погашення боргу або коригування боргу по відношенню до споживачів і самозайнятих осіб, наприклад, шляхом зменшення суми, яку має сплатити боржник, або шляхом продовження строку платежу, наданого боржнику. Оскільки такі процедури не обов'язково передбачають призначення арбітражного керуючого, на них має поширюватися цей Регламент, якщо вони відбуваються під контролем або наглядом суду. У цьому контексті термін «контроль» повинен охоплювати ситуації, коли суд втручається лише за апеляцією кредитора або інших зацікавлених сторін [6].

Важливою для реалізації захисту трудових прав працівників в умовах змін в організації виробництва і праці стала напрацьована практика впровадження у країнах європейської спільноти положень Директиви Ради 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 року про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. Згідно ст. 7 Розділу III Директиви Ради 80/987/ЄЕС: «7. Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб несплата обов'язкових внесків роботодавцем до настання його неплатоспроможності до їхніх страхових установ за національними схемами соціального забезпечення, закріпленими в законодавстві, не завдавала шкоди праву найманих працівників на допомогу, яка надається страховими установами» [7]. Крім того, слід звернути увагу на соціально-захисні положення Директиви Ради 98/59 ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень. Відповідно до ст. 1 Директиви Ради 98/59 ЄС: «(а) «масові вивільнення» означає звільнення, здійснені роботодавцем з однієї або більше причин, не пов'язаних із відповідними окремими працівниками, якщо, за вибором держав-членів, кількість вивільнень становить: (i) протягом 30 днів: не менше 10-ти працівників на підприємствах зі звичайною кількістю найманих працівників більше 20-ти осіб та менше ніж 100, – щонайменше 10% працівників на підприємствах зі звичайною кількістю найманих працівників більше 100 осіб, але менше ніж 300, або щонайменше 30 на підприємствах

зі звичайною кількістю найманих працівників 300 або більше, (ii) або щонайменше 20 протягом 90 днів незалежно від звичайної кількості найманих працівників на відповідному підприємстві; (b) «представники працівників» означає представників працівників, передбачених законодавствами або практиками держав-членів. У цілях розрахунку кількості вивільнень, передбаченої у першому підпараграфі пункту (а), припинення дії трудового договору, яке відбувається за ініціативи роботодавця з однієї або більше причин, не пов'язаних із відповідними окремими працівниками, прирівнюється до вивільнень, за умови наявності щонайменше п'яти вивільнень» [8]. Тобто, як бачимо, загальні засади європейського законодавства базуються на концепції активного реагування на масові (колективні) вивільнення та дієвої підтримки вивільнюваних працівників, адже йдеться про економічні причини змін в організації виробництва і праці, унаслідок яких роботодавець неспроможний надалі вести свою діяльність, виплачувати заробітну плату та здійснювати інші покладені на нього обов'язки згідно законодавства про працю.

В Естонській Республіці правовий порядок масових (колективних) вивільнень закріплений у Законі «Про трудові договори» від 17.12.2008 р., який визначає можливість позачергової відмови роботодавця від трудового договору з економічних причин, у тому числі, визначено порядок колективної відмови від трудових договорів. Згідно ст. 89 Закону «Про трудові договори»: «позачергова відмова роботодавця від трудового договору з економічних причин є правомірною за таких умов: (1) Роботодавець може розірвати трудовий договір достроково, якщо продовження трудових відносин за узгоджених умов стає неможливим у зв'язку із зменшенням обсягу робіт, реорганізацією або в інших випадках припинення роботи (скороченням штату).

Скорочення штату – це позачергове розірвання трудового договору, яке допускається у випадках: 1) після припинення діяльності роботодавця; 2) при оголошенні роботодавця у судовому порядку банкрутом або припиненні провадження у справі про банкрутство, без визнання його банкрутом. Перед розірванням трудового договору у зв'язку із скороченням штату роботодавець повинен, по можливості, запропонувати працівникові іншу роботу.

У разі необхідності роботодавець зобов'язаний організувати навчання працівника без відриву від виробництва або змінити умови праці працівника, якщо ці зміни не спричиняють роботодавцеві непропорційно значних витрат.

Роботодавець повинен враховувати принцип рівного ставлення при розірванні трудового договору.

У разі планованого звільнення у зв'язку із скороченням штату, працівник, який виховує дитину віком до трьох років, має право першочергово залишитися на роботі [9].

Статтею 90 Закону Естонської Республіки «Про трудові договори» визначається сутність колективної відмови роботодавця від трудових договорів. А саме: «Колективна відмова від трудових договорів – це розірвання трудового договору протягом 30 календарних днів у зв'язку зі скороченням чисельності працівників: 1) з 5 працівниками, на підприємстві, де працює в середньому до 19 працівників; 2) з 10 працівниками, на підприємстві, де зайнято в середньому 20-99 працівників; 3) з 10 відсотками працівників на підприємстві, де зайнято в середньому 100-299 працівників; 4) з 30 працівниками, на підприємстві де зайнято в середньому не менше 300 працівників» [9].

Важливо звернути увагу, що в законодавстві Естонської Республіки, а саме, Законі «Про страхування на випадок безробіття», який був прийнятий 16.06.2001 р., також застосовується поняття «колективне розірвання трудових договорів», яке ототожнюється з поняттям «колективна відмова роботодавця від трудових договорів» і визначається як: «розірвання трудових договорів роботодавцем, який розриває трудові договори у зв'язку з припиненням юридичної особи, припиненням найму самозайнятої особи або звільненням працівників протягом 30 днів, або звільнення у зв'язку з ліквідацією органу державної влади, або звільненням посадових осіб протягом 30 днів, якщо трудовий договір розірвано або звільнено зі служби не менше: 1) 5 працівників у роботодавця, у якого працює до 19 працівників; 2) 10 працівників у роботодавця, у якого працює 20-99 працівників; 3) 10% працівників у роботодавця, у якого зайнято 100-299 працівників; 4) 30 працівників у роботодавця, у якого працює не менше 300 працівників [10]. Тобто, у Законі Естонської Республіки «Про страхування на випадок безробіття» загалом продубльовано положення Закону «Про трудові договори», хоча і з певним уточненням щодо поширення цих вимог на посадових та самозайнятих осіб.

Доцільно звернути увагу, що чинним законодавством Естонської Республіки передбачено особливий вид компенсаційних виплат для вивільнюваних працівників – компенсацію при колективному розірванні трудових договорів. А саме: у разі колективного розірвання трудового договору працівник має право на отримання компенсації з Фонду по безробіттю на таких умовах: 1) якщо безперервна робота працівника у цього роботодавця тривала до п'яти років, – у розмірі одномісячної середньої заробітної плати; 2) якщо безперервний стаж працівника у цього роботодавця триває 5-10 років, – у розмірі 1,5 місячної середньої заробітної плати; 3) якщо безперервна робота працівника у цього роботодавця триває понад 10 років, – у розмірі 2 місячних середніх заробітних плат.

Щоб отримати компенсацію у разі колективного розірвання трудових договорів, роботодавець за погодженням з інспекцією праці за місцезнаходженням роботодавця протягом п'яти днів після закінчення дії трудового договору звертається з заявою до Фонду з питань безробіття про колективне розірвання трудових договорів.

Форма заяви про виплату компенсації у разі колективного розірвання трудового договору та перелік документів, що додаються до заяви, встановлюється розпорядженням Міністра з соціальних питань.

Заява на отримання компенсації вважається прийнятою з дня надходження до каси з безробіття разом з відповідними документами.

Каса з безробіття розглядає заяву роботодавця, перевіряє обґрунтованість запитуваної суми і не пізніше ніж на десятий день від дня надходження заяви приймає рішення про призначення допомоги чи відмову у її наданні. Каса з безробіття може з поважної причини продовжити термін розгляду заяви до 14 днів. Про продовження строку розгляду заяви Фонд з безробіття негайно повідомляє заявника із зазначенням причин.

Фонд у зв'язку з безробіттям протягом п'яти днів з дня прийняття рішення надсилає заявнику поштою рішення щодо даного питання. Компенсація виплачується на банківський рахунок працівника. За потреби компенсація виплачується на банківський рахунок працівника в іноземній державі і пере-

силається за рахунок одержувача, якщо інше не передбачено іноземним контрактом.

Розглядаючи особливості правового регулювання масових (колективних) вивільнень працівників за законодавством Естонської Республіки, також необхідно торкнутися питання масових (колективних) вивільнень у разі неплатоспроможності роботодавця. Неплатоспроможністю згідно положень Закону Естонської Республіки «Про страхування на випадок безробіття» вважається банкрутство роботодавця. У разі неплатоспроможності роботодавця працівникові виплачується компенсація: 1) втрати заробітної плати та відпускних до визнання роботодавця неплатоспроможним; 2) компенсація, втраченої при розірванні трудового договору заробітної плати після визнання роботодавця неплатоспроможним. Виплати, у зв'язку з втратою заробітної плати та відпускних до визнання роботодавця неплатоспроможним, здійснюються працівникові у разі, якщо вони надані роботодавцем на користь працівника за рішенням суду або рішенням комісії по трудових спорах, що набрало законної сили.

На цих підставах, працівнику може бути виплачено до трьох середніх місячних заробітних плат, але не більше трьох середніх місячних заробітних плат обрахованих загалом по Естонії і опублікованих Статистичним управлінням країни у кварталі, що передує прийняттю рішення про визнання банкрутом або рішення про припинення провадження у справі про банкрутство.

Щоб подати заяву на компенсацію у разі неплатоспроможності роботодавця, арбітражний керуючий або тимчасовий арбітражний керуючий подає офіційну заяву до Фонду безробіття разом з документами, що підтверджують неплатоспроможність роботодавця. Форма заяви про відшкодування шкоди у разі неплатоспроможності роботодавця та перелік документів, що додаються до заяви, встановлюються постановою Міністра з соціальних питань.

Документами, що підтверджують неплатоспроможність роботодавця, є: 1) у разі банкрутства роботодавця – копія рішення суду про визнання його банкрутом; 2) після припинення провадження у справі про банкрутство роботодавця – копія ухвали суду про припинення провадження у справі про банкрутство без визнання банкрутства. Заява про отримання компенсації вважається отриманою з дня надходження до каси з безробіття заяви разом із необхідними документами [10].

Проте, якщо суд не признав тимчасового керуючого на підставі статті 15(41) Закону про банкрутство або якщо заяву про банкрутство не було розглянуто на підставі статті 27(41) Закону про банкрутство, працівник може звернутися безпосередньо до каси страхування на випадок безробіття. Компенсацію можна вимагати після визнання судом роботодавця неплатоспроможним. Компенсацію вправі вимагати ті працівники, роботодавця яких суд визнав неплатоспроможним на підставі заяви про банкрутство [11].

Доцільно вказати, що забезпечення прозорості, законності та ефективності провадження у справах про банкрутство в Естонській Республіці покладається на Службу у справах про неплатоспроможність. Дана Служба здійснює моніторинг діяльності боржника та його близьких родичів з метою виявлення протиправних дій, які спричинили неплатоспроможність або ускладнили платіжні процедури. Для цього Служба проводить спеціальні перевірки, організовує публічні розслі-

дування проваджень у справах про банкрутство та вносить пропозиції арбітражному керуючому щодо кращого оформлення провадження. Крім того, Служба здійснює нагляд за діяльністю арбітражних керуючих з метою забезпечення законності процедур та ефективного використання витрат. Такий нагляд допомагає запобігати порушенням, забезпечує справедливую процедуру та підтримує розвиток єдиної та ефективної практики банкрутства.

Юридична особа, яка перебуває під загрозою банкрутства, може подати до суду заяву про реструктуризацію. Подати заяву на реструктуризацію може і кредитор компанії. Реструктуризація допомагає підприємцю вийти з фінансової кризи та відновити економічну життєдіяльність. Якщо підприємець і в процесі реструктуризації не може досягти економічної стабільності, суд припиняє процедуру реструктуризації. Після подання заяви про банкрутство суд може визнати підприємця банкрутом [12].

З огляду на зазначене, можемо констатувати, що у законодавстві Естонської Республіки втілено дієвий компенсаційний механізм щодо здійснення виплат працівникам у разі колективного звільнення у зв'язку з неплатоспроможністю роботодавця. Цей механізм базується на загальних соціально-захисних положеннях законодавства європейської спільноти і покликаний у складних реаліях сьогодення забезпечити справедливість та ефективність захисту трудових прав під час змін в організації виробництва і праці.

Висновки. Ураховуючи проведений аналіз законодавства Естонської Республіки щодо окремих особливостей правового регулювання масових (колективних) вивільнень працівників у зв'язку з банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця, слід дійти таких висновків:

У державах Європейського Союзу, у тому числі Естонській Республіці, сформована та закріплена чітка концепція правового порядку масових (колективних) вивільнень працівників у зв'язку із змінами виробництва і праці, зокрема банкрутством (неплатоспроможністю) роботодавця. Зазначена концепція базується на загальних гуманістичних соціально-захисних положеннях, втілених в директивах та регламентах ЄС.

Законодавством Естонської Республіки передбачено соціально-страхові компенсації при колективному розірванні трудових договорів з працівниками. Працівникам компенсується втрата заробітної плати та відпускних, як до, так і після визнання роботодавця неплатоспроможним. Особливістю є те, що вказані виплати здійснюються через каси з безробіття з коштів, що акумулюються у Фонді соціального страхування на випадок безробіття Естонської Республіки.

Специфікою організаційної структури системи наглядових органів управління у соціально-трудої сфері Естонської Республіки є те, що контроль за порядком визнання банкрутства та неплатоспроможності роботодавця покладається на спеціальний орган – Службу у справах про неплатоспроможність, яка проводить систематичні перевірки діяльності арбітражних керуючих щодо доброчесності їх діяльності.

Література:

1. Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства) від 25 березня 1957 р. (у редакції станом на 1 січня 2005 року). URL: Договір про заснування Європейської Сп... | від 25.03.1957

2. Верхаар М. Статистика ринку праці: аналіз і тенденції на ринку праці ЄС. URL: Статистика ринку праці: аналіз і тенденції на ринку праці ЄС – EUjobs
3. Töötukassa: kollektiivse koondamise arv tegi viimase 5 aasta rekordi. URL: Töötukassa: kollektiivse koondamise arv tegi viimase 5 aasta rekordi
4. Võrk A., Leppik L., Leetmaa R. Kollektiivsed koondamised: rahvusvaheline praktika ja Eesti kogemu. URL: Kollektiivsed-koondamised-rahvusvaheline-praktika-ja-Eesti-kogemus.pdf
5. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. URL: Хартія Співтовариства про основні соці... | від 09.12.1989
6. Regulation (EU) 2015/848 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on insolvency proceedings (recast). URL: Regulation – 2015/848 – EN – EUR-Lex
7. Директива Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 20 жовтня 1980 року. URL: Директива Ради 80/987/ЄЕС... | від 20.10.1980 № 80/987/ЄЕС
8. Директива Ради 98/59 ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень. URL: Директива Ради 98/59/ЄС від... | від 20.07.1998 № 98/59/ЄС
9. Töölepingu seadus: Vastu võetud 17.12.2008 RT I 2009, 5, 3. URL: Töölepingu seadus–Riigi Teataja
10. Töötuskindlustuse seadus: Vastu võetud 13.06.2001 RT I 2001, 59, 359 jõustumine 01.01.2002. URL: Töötuskindlustuse seadus–Riigi Teataja
11. Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda. Töötaja võimalused töötasu sissenõudmiseks püsivalt maksejõuetult ühingult. URL: Töötaja võimalused töötasu sissenõudmiseks püsivalt maksejõuetult ühingult – Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda
12. Maksejõuetus ja pankrot. URL: <https://www.eesti.ee/eraisik/et/artikkel/ettevotlus/ettevotte-lopetamine/maksejouetus-ja-pankrot>

Tyshchenko O., Chernous S. Peculiarities of legal regulation of mass (collective) dismissal of employees under the republic of Estonia legislation

Summary. The article analyzes the specifics of the legal framework under the legislation of the Republic of Estonia regarding employment contract termination at the employer's initiative, including mass (collective) dismissal due to the changes in the organization of production and labor caused by the employer's bankruptcy (insolvency).

It is emphasized that social and labor legislation of the Republic of Estonia is based on the social security provisions of international legal acts and the legislation of European Union.

The attention is paid to the fact of ongoing process of improving the legislation regarding mass (collective) dismissal due to the changes in the organization of production and labor caused by the employer's bankruptcy (insolvency). The Ministry of Social Affairs, the Estonian Unemployment Insurance Fund, the Labour Market Council, the Labour Inspectorate and central employers' associations are involved.

It is specified that the legislation of the Republic of Estonia on the regulation of mass (collective) dismissals includes two identical legal concepts, namely, "collective refusal of employment contracts" and "collective termination of employment contracts." This refers to unscheduled termination of employment contracts by employers due to economic reasons, which is lawful, provided that continuing employment under previously agreed terms becomes

impossible because of workload reduction, reorganization, or other reasons for work cessation (redundancy).

It is stated that the legislation of the Republic of Estonia provides for a special type of indemnity payments for dismissed employees – compensation for collective termination of employment contracts. Employees are compensated for lost wages and vacation pays both before and after the employer is declared bankrupt (insolvent). Indemnity is paid from the Unemployment Fund.

It is also noted that the Republic of Estonia established the Insolvency Service, performing supervisory and monitoring functions in bankruptcy (insolvency) cases to prevent violations of current legislation.

Key words: employee, employer, changes in the organization of production and labor, redundancy, mass (collective) dismissal of employees, employer's bankruptcy (insolvency), indemnity in case of collective termination of employment contracts.