

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕДУРІ БАНКРУТСТВА: МІЖНАРОДНЕ ТА НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

РУДАНЕЦЬКА Оксана Стефанівна - кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права факультету управління, економіки та права Львівського національного університету природокористування

ХОМКО Леся Василівна - кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ

DOI 10.32782/NP.2022.1.20

Статья посвящена определению особенностей правового регулирования увольнения работников в процедуре банкротства посредством анализа международных, региональных (европейских) и национальных норм.

Констатируется, что углубление кризиса в многочисленных хозяйствующих субъектах связано с макроэкономической и внутривалютной нестабильностью, осложненным кризисом потребительского кредита, а также налоговым и административным давлением. Сегодня такая ситуация дополнительно усложнена пандемическими угрозами и проблемами военного характера, что снижает потребительскую способность населения.

Доказано, что правовой статус работников при процедуре банкротства урегулирован на тройном уровне. К первому относятся международные акты Конвенция МОТ о защите заработной платы № 95, Конвенция МОТ об исках (неплатежеспособность работодателя) № 173, Рекомендация МОТ о защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя N 180. Второй уровень - региональной нормы мягкого права и сконцентрированы на общем регулировании процедуры банкротства (Директиве Европейского парламента и Совета ЕС 2019/1023, Директива (ЕС) 2017/1132 (Директива о реструктуризации и неплатежеспособности). Национальный уровень отражает третью группу - кодифицированный характер и содержащиеся в законода-

тельстве о банкротстве и трудовых нормативно-правовых актах.

Особенности увольнения работника при процедуре банкротства проявляется в следующем: дня признания должника банкротом и открытия ликвидационной процедуры ликвидатор уведомляет работников банкрота об увольнении; первоочередности удовлетворения требований по выплате задолженности по заработной плате работающим и уволенным работникам банкрота; функционирование дополнительного института гарантирования прав работников – представителя работников должника.

Ключевые слова: банкротство, должник, увольнение, работник, хозяйственное право, трудовое право.

Постановка проблеми

Усю економічну історію людства супроводжують проблеми платежів і проблеми банкрутства, які збігаються з цим явищем. Навіть у новітній історії проблема банкрутства залишається найгострішою, так за офіційною статистикою за 2012-2020 роки ліквідовано майже 26,5 тисяч підприємств. Нині банкрутство є важливим правовим інститутом у ринковій економіці. Це дає можливість ринковій системі легітимно ліквідувати неефективні суб'єкти господарюючих фірм і перерозподілу активів неплатоспроможних боржників. У правовому регулюванні банкрутства закладена чітка економічна раціональність для державної фінансово-соціальної політики.

Поглиблення кризи в численних суб'єктах господарювання пов'язане з макроекономічною та внутрішньополітичною нестабільністю, ускладненою кризою споживчого кредиту, а також податковим та адміністративним тиском. Однак сьогодні така ситуація додатково ускладнена пандемічними загрозами та проблемами військового характеру, що зменшує споживчу спроможність населення. Виникнення економічних криз та глобалізація міжнародних відносин висувають питання збереження життєздатних підприємств незалежно від фінансових труднощів і ризиків порушення судової процедури банкрутства. Створення оновленого законодавства нерозривно пов'язане з розбудовою теоретичної концепції неспроможності на основі сучасних доктринальних досягнень і практики. Тому гостро постає проблема банкрутства суб'єктів господарювання різного розміру та необхідності врегулювання цього питання на державному рівні. Неприбутковість суб'єктів господарювання спричиняють негативні наслідки для вітчизняної економіки. У цьому сенсі виникає тенденція до застосування єдиного законодавчого підходу, пов'язаного з концепцією нового старту добросовісних підприємців та можливістю оздоровлення їх підприємств до початку офіційного провадження у справі про банкрутство на основі взаємних поступок і досягнутих компромісів з кредиторами. Разом з цим усе більш актуальним стає подолання бюрократичних, фінансових та інших бар'єрів для реалізації прав та законних інтересів кредиторів у цій сфері.

Одним із суб'єктів, що найбільше потерпають при механізмі неплатоспроможності, є працівники підприємства, тому важливим методологічним питанням є оновлення правової політики підприємницького права відповідно до міжнародних стандартів щодо особливостей звільнення працівників у процедурі банкрутства.

Стан дослідження

Питання правового регулювання банкрутства вже ставала предметом дослідження національних та закордонних фахівців. Ґрунтовне дослідження теоретичних та практичних питань, що пов'язані

з банкрутством, здійснювали такі науковці: І. А. Бутирська, Я. З. Гаєцька-Колотило, ЛМ. А. Дроздова, О. М. Зубатенко, Л. О. Кравченко, Р. Б. Поляков, П. Б. Ратушна, І. Є. Рибка та інші.

Зокрема, Т. Степанова аналізує проблеми реалізації ефективної комунікації між учасниками справи про банкрутство за новим законодавством про банкрутство [1]; В. В. Кудрявцева, Ж. П. Бернацька зосереджувалися на реформуванні системи неплатоспроможності [2]; внутрішні та зовнішні, що передують банкрутству суб'єктів господарювання, також ставали об'єктом уваги дослідників [3]; аналізувалося також питання правового регулювання проблем неплатоспроможності страховиків та правила провадження у справі про банкрутство для пом'якшення та запобігання наслідків банкрутства та збереження активів страхових компаній [4]; в іноземній доктрині піднімалося питання розробки правових режимів неспроможності суб'єктів господарювання [5].

Однак загалом залишається ціла низка проблем, що потребує додаткового доктринального аналізу, тому акцент на трудових аспектах правового регулювання у процедурі банкрутства є особливо актуальним. Методологічною основою дослідження є комп'ютерний аналіз проблеми, зокрема шляхом комплексного аналізу норм цивільного, підприємницького, господарського, трудового та міжнародного права.

Метою статті є визначення особливостей правового регулювання звільнення працівників у процедурі банкрутства через аналіз міжнародних, регіональних (європейських) та національних норм.

Виклад основних положень

Відповідно до концепцій правової теорії, країни з різними правовими традиціями використовують різні інституційні технології для соціального контролю бізнесу. Уніфікація норм права є важливим завданням Міжнародної та європейської системи права.

Створено правові основи захисту прав працівників при банкрутстві підприємства на міжнародному рівні. Першочергову роль

тут відіграють акти Міжнародної організації праці. Конвенцією МОП про захист заробітної плати № 95 ратифікованою 96 країнами. У міру необхідності відповідно до цієї Конвенції гарантії заробітної плати, повинні бути розроблені гарантії забезпечення повної виплати належної заробітної плати та захисту працівників від несправедливого зниження їх винагороди (наприклад, за рахунок надмірних відрахувань або наказів про арешт або внаслідок банкрутства компанії). Ст. 11 вказує, що у разі банкрутства підприємства або працівники матимуть становище привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству, котрий буде визначено національним законодавством [6].

Працівники мають пріоритет перед іншими класами кредиторів. Найвищим рівнем такого пріоритету є абсолютний або так званий суперпріоритет, про який говорилося вище – специфічний механізм забезпечення, що вимоги працівників є першими на черзі (у тому числі щодо забезпечених кредиторів) для задоволення будь-яких фінансових проблем компанії [7]. Нині у більшості юрисдикцій статус пріоритетного кредитора є основною формою захисту, яка надається працівникам у разі неплатоспроможності підприємства.

Пізніше Конвенція № 95 була переглянута в 1992 році органом захисту прав працівників. Конвенція МОП про позови (неплатоспроможність роботодавця) № 173 має незначну ратифікацію (всього 19), проте вона значно зміцнює систему привілеїв і покращує міжнародні стандарти. У цьому контексті варто згадати статтю 6 частини II Конвенції, що окреслює мінімальний обсяг вимог робітників, на які поширюються пільги. Є чотири групи вимог: (а) вимоги, що стосуються встановленого строку (не менше ніж за три місяці до настання неплатоспроможності або припинення трудових відносин); (b) вимоги щодо виплати відпускних у результаті роботи, яка виконана протягом року неплатоспроможності або припинення та попереднього року; (c) заявки на оплачувану відпустку (наприклад, лікарняний чи декрет), пов'язані зі встановленим строком

не менше трьох місяців); та (d) вихідна допомога. Важливою є також ст.7 про те, що сума виплат не повинна опускатися нижче соціально прийнятного рівня [8].

І остання - Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180 [9] визначає у п.1 ст. 2 Розділу II, що захистом за допомогою привілею повинні охоплюватися такі вимоги, як заробітна плата (не менше 12 місяців), виплат за оплачувані відпустки, виплат, належних щодо інших видів оплачуваної відсутності на роботі, премій у кінці року та інших премій, передбачених національним законодавством, компенсаційних виплат, які належать працівнику замість попередження про звільнення, вихідної допомоги, компенсації у зв'язку зі звільненням без поважної причини, компенсації у зв'язку з виробничою травмою чи професійним захворюванням.

Регіональні європейські стандарти репрезентовані нормами м'якого права. Цілісні узгоджені еталони у сфері банкрутства репрезентовані в оновленій Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1023 від 20 червня 2019 року про систему превентивної реструктуризації, про погашення заборгованості та дискваліфікації, а також про заходи щодо підвищення ефективності процедур щодо реструктуризації, неплатоспроможності та погашення заборгованості та внесення змін до Директиви (ЄС) 2017/1132 (Директива про реструктуризацію та неплатоспроможність) [10]

Вона має загальний характер та стосується всіх питань, що стосуються процедури банкрутства. Правовий статус працівників у цьому регіональному акті визначено тільки в межах однієї статті. Ст. 13 вказує на зобов'язання держави забезпечувати індивідуальні та колективні права працівників, особливо акцентуючи на:

- праві на колективні переговори та виробничі дії;
- праві на інформацію та консультації відповідно до Директиви 2002/14/ЄС та Директиви 2009/38/ЄС, зокрема: інформування представників працівників про недавній і ймовірний розвиток діяльності підприємства або установи та економічну ситуацію,

що дає їм змогу донести до боржника занепокоєння щодо стану бізнесу та щодо необхідності розглянути механізми реструктуризації; інформація для представників працівників про будь-яку процедуру превентивної реструктуризації, яка може вплинути на зайнятість, наприклад, на здатність працівників отримувати заробітну плату та будь-які майбутні виплати, включаючи професійні пенсії; інформування та консультація представників працівників щодо планів реструктуризації до їх подання на прийняття;

- правах, гарантованих Директивами 98/59/ЄС (щодо колективного звільнення), 2001/23/ЄС (що стосуються захисту прав працівників у разі передачі підприємств, підприємств або частин підприємств або бізнесу; 2008/94/ЄС (про захист працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця).

Таку незначну увагу з боку норм уніфікованого права ЄС пояснюємо тим, що різні держави мають різні підходи та правове регулювання провадження у справі про банкрутство, трудове законодавство, правові традиції, поєднують різні види пріоритетів та переваг із системами страхування заробітної плати чи пенсій або гарантійними фондами, які проєктують професійні виплати та виплати, пов'язані зі звільненням. Вказане спричиняє надзвичайну складність при розробці та впровадженні універсальної міжнародної (або багатонаціональної) моделі, яка буде прийнятним для широкого кола країн і достатнім для підтримки гармонізації в усіх країнах-членах.

Через особливості відповідних національних законів держав-членів відповідно до Регламенту (ЄС) 2015/848 було визнано «непрактичним» представлення процедури банкрутства з універсальним кодексом поведінки в усьому ЄС. Отже, розірвання трудових договорів, захист працівників, вимоги за переважними правами, статус таких переважних прав тощо має бути визначено законодавством держави-члена, у якій відбувається провадження у справі про банкрутство [11].

Національне законодавство у досліджуваній сфері репрезентовано новим комплексним актом. У 2019 році нормотворець прийняв Кодекс України з процедур бан-

крутства (далі – КУзПБ) [12], який встановив умови та порядок відновлення платоспроможності боржника – юридичної особи або визнання його банкрутом з метою задоволення вимог кредиторів, а також відновлення платоспроможності фізичної особи. Також процедура звільнення регулюється трудовим законодавством. Отож перший проміжний висновок, що стосується національного права, – це комплексне галузеве правове регулювання досліджуваного питання.

Отож можна виокремити дві групи норм.

До першої віднесемо положення, що висвітлені в законодавстві про банкрутство. Вони визначають особливості звільнення. Так, у статті 66 КУзПБ зазначено, що звільнення працівників боржника може здійснюватися після відкриття провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства про працю.

Ст. 61 КУзПБ визначено, що з дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю. Виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором, у першу чергу, за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута, або отриманого для цієї мети кредиту.

Позитивно оцінюємо й правову політику національного законотворця щодо першочерговості задоволення вимог кредиторів (ст. 64 КУзПБ) відповідно до якої до них належать вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам та звільненим працівникам банкрута. Однак, ця норма повною мірою імплементувала вище цитовані міжнародні та європейські стандарти і, окрім звичайної заробітної плати, першочерговому відшкодуванню підлягають грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі, а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин,

та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування.

Норми щодо першочерговості характерні не для всіх держав. Зокрема, ст 78 Закону Таджикистану «Про неспроможність (банкрутство)» розрахунки з виплати вихідної допомоги та оплати праці з особами, які працюють за трудовим договором, у тому числі за контрактом, а також щодо виплати винагород за авторськими договорами проводиться у другу чергу [13].

Законодавство про банкрутство у сфері захисту прав працівників містить певні інституційні гарантії. Зокрема, нині введено таку гарантію, як функціонування представника працівників боржника. Нею визначають особу, котра уповноважена загальними зборами (конференцією), на яких присутні не менш як дві третини штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника (а за наявності кількох первинних організацій - їх спільним рішенням) представляти інтереси працівників боржника під час провадження у справі про банкрутство з правом дорадчого голосу.

Тут слід розуміти, що вказана особа має повноваження лише у сфері захисту працівників, тобто тих осіб, що перебувають у фактичних трудових відносинах, тобто ця особа покликана віднайти консенсус між робітником та працівниками в контексті недопущення надмірної кількості звільнень працівників. Ця інституційна гарантія не стосується вже звільнених працівників, вони не є членами трудового колективу. Законні інтереси тут особа захищає особисто шляхом подачі відповідної заяви до господарського суду, який розглядає справу про банкрутство.

До другої групи норм віднесемо положення трудового законодавства. Звільнення здійснюється на підставі пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) [14]. Згідно з цим пунктом трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому чис-

лі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Вказана норма фактично розширює тлумачення ст. 61 КУзПБ, тобто ще до визнання банкрутом. Роботодавець з метою реорганізації як фактор стримування можливого гіпотетичного банкрутства може використовувати звільнення працівників як чинник відновлення платоспроможності. Власник може звільнити працівників на підставі цього пункту статті 41 КЗпП і до порушення провадження у справі про банкрутство, посилаючись на «зміни в організації виробництва і праці», спрямовані на відновлення платоспроможності роботодавця, а також пов'язане з цим скорочення чисельності або штату працівників.

Термін попередження про звільнення – два місяці (ст. 49 КЗпП) і нормотворець не передбачив винятку з цього правила для працівників при процедурі банкрутства. Якщо звільнення носить масштабний характер, то виникає обов'язок з боку роботодавця повідомлення про це службу зайнятості. При звільненні працівників враховується переважне право на збереження роботи. У той же час звільнення окремих категорій працівників (зокрема, вагітних жінок, одиноких матерів) допускається тільки у разі повної ліквідації підприємства. Звільнення не допускається, за винятком випадку повної ліквідації підприємства, у період тимчасової непрацездатності працівника, а також у період перебування працівника у відпустці. При припиненні трудового договору на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Для порівняння, у республіці Білорусь виплачується вихідна допомога у вигляді щонайменше 3-кратного середньомісячного заробітку (ст. 48 Трудового кодексу) [15].

Висновок

Правовий статус працівників при процедурі банкрутства врегульований на потрійному рівні: 1) Міжнародний (міжнародні акти Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95, Конвенція МОП про по-

зови (неплатоспроможність роботодавця)-№ 173, Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180); 2) регіональний рівень вміщує норми м'якого права та сконцентровані на загальному регулюванні процедури банкрутства (Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1023, Директива (ЄС) 2017/1132 (Директива про реструктуризацію та неплатоспроможність); 3) національні норми мають кодифікований характер та містяться в законодавстві про банкрутство та трудових нормативно-правових актах.

Особливості звільнення працівника при процедурі банкрутства проявляється в наступному: дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення; першочерговості задоволення вимог щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам та звільненням працівникам банкрута; функціонування додаткової інституції гарантування прав працівників - представника працівників боржника.

Література

1. Степанова Т. В. Проблеми реалізації ефективної комунікації між учасниками справи про банкрутство за новим КзПБ *Юридична Україна*. 2020. № 3. С. 58-60.
2. Кудрявцева В. В., Бернацька Ж. П. Кодекс України з процедур банкрутства, як спроба антикорупційного реформування системи неплатоспроможності *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія : Юридичні науки. 2020. № 10. С. 38-43.
3. Tamosiuniene, R.; Demianchuk, M.; Koval, V. State Regulation of Bankruptcy Relations in the National Economy. *Economics. Ecology. Socium* 2019, 3, 19-27.
4. Patsuriia, Nino B., Radzyviliuk, Valeria V., Fedorchenko, Nataliia V., Kalaur, Ivan R. and Bazhenov, Mikhail I.. «Legal Specifics of Bankruptcy Proceedings of Insurers in Ukraine» *Issues in Legal Scholarship*, vol. 16, no. 1, 2018, pp. 20180018. <https://doi.org/10.1515/ils-2018-0018>
5. McGowan M. A., Andrews D. Design of insolvency regimes across countries OECD

Working Papers, 2018. No. 1504. 36 p. <https://doi.org/10.1787/d44dc56f-en>

6. Конвенція про захист заробітної плати N 95: міжнародний документ МОП від 01.07.1949 № 95 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

7. Karaleu Yu. Social Responsibility Aspects of Companies' Insolvency. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 2020. 5(4), 7–26. doi: 10.12775/jcrl.2018.020.

8. Конвенція Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: міжнародний документ МОП від 23.06.1992 № 173 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text

9. Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180: міжнародний документ МОП від 23.06.1992 № 180 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text

10. European Parliament Directive (EU) 2019/1023. Directive (EU) 2019/1023 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt, and amending Directive (EU) 2017/1132. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32019L1023>

11. European Parliament Regulation (EU) 2015/848. Regulation (EU) 2015/848 of the European Parliament and of the council of 20 May 2015 on insolvency proceedings. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32015R0848>

12. Кодекс України з процедур банкрутства: закон України від 18.10.2018 № 2597-VIII *Відомості Верховної Ради*. 2019, № 19, ст.74

13. О несостоятельности (банкротстве): в редакции Закона РТ от 02.01.2019 г. №1579 URL: <https://www.andoz.tj/docs/zakoni.pdf>

14. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VIII *Відомості Верховної Ради*, 1971, додаток до № 50, ст. 375

15. Трудовой кодекс Республики Беларусь 296-3 от 26.07.1999 г. URL: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm

АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено визначенню особливостей правового регулювання звільнення працівників у процедурі банкрутства через аналіз міжнародних, регіональних (європейських) та національних норм.

Констатовано, що поглиблення кризи в численних суб'єктах господарювання пов'язане з макроекономічною та внутрішньополітичною нестабільністю, ускладненою кризою споживчого кредиту, а також податковим та адміністративним тиском. Сьогодні така ситуація додатково ускладнена пандемічними загрозами та проблемами військового характеру, що зменшує споживчу спроможність населення.

Доведено, що правовий статус працівників при процедурі банкрутства врегульований на потрійному рівні. До першого віднесено міжнародний рівень, зокрема міжнародні акти, Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95, Конвенція МОП про позови (неплатоспроможність роботодавця) № 173, Рекомендація МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця N 180. Другий рівень - регіональний рівень, що вміщує норми м'якого права, сконцентровані на загальному регулюванні процедури банкрутства (Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1023, Директива (ЄС) 2017/1132 (Директива про реструктуризацію та неплатоспроможність)). Національний рівень відображає третю групу - національні норми, що мають кодифікований характер та містяться в законодавстві про банкрутство та трудових нормативно-правових актах.

Особливості звільнення працівника при процедурі банкрутства проявляється в наступному: дня визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення; першочерговості задоволення вимог щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута; функціонування додаткової інституції гарантування прав працівників - представника працівників боржника.

Ключові слова: банкрутство, боржник, звільнення, працівник, господарське право, трудове право.

SUMMARY

The article is devoted to determining the features of the legal regulation of dismissal of employees in bankruptcy proceedings through the analysis of international, regional (European) and national norms.

It was stated that the deepening crisis in many businesses is associated with macroeconomic and domestic political instability, complicated by the consumer credit crisis, as well as tax and administrative pressures. Today, this situation is further complicated by pandemic threats and military problems, which reduces the consumer capacity of the population.

It is proved that the legal status of employees in bankruptcy proceedings is regulated at the triple level. The first includes the international level, including international acts ILO Convention on Wage Protection № 95, ILO Convention on Claims (Insolvency of the Employer) № 173, ILO Recommendation on Protection of Workers' Claims in the Event of Employer Insolvency No. 180. The second level includes the regional level, soft law rules, and focused on the general regulation of bankruptcy proceedings (Directives of the European Parliament and of the Council 2019/1023, Directive (EU) 2017/1132 (Restructuring and Insolvency Directive)), codified in nature and contained in bankruptcy legislation and labor regulations.

Peculiarities of dismissal of an employee during the bankruptcy procedure are manifested in the following: on the day the debtor is declared bankrupt and the liquidation procedure is opened, the liquidator notifies the bankrupt's employees of the dismissal; priority of satisfaction of requirements for payment of arrears of wages to employees and dismissed employees of the bankrupt; functioning of an additional institution for guaranteeing the rights of employees - a representative of the debtor's employees.

Key words: bankruptcy, debtor, dismissal, employee, commercial law, labor law.