

УДК 369.344

В.О. РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА,

Національна юридична академія України імені
Ярослава Мудрого

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА: МІЖНАРОДНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Ключові слова: захист прав, працівники, банкрутство підприємств

Протягом 18 років становлення України як незалежної держави система прав у сфері праці зазнала радикальних змін, зокрема: врегульовано нормами права відносини на ринку праці та захист громадян від безробіття; близько 50 законами внесено зміни до Кодексу законів про працю України; прийнято значну кількість нових законів (про оплату праці, про зайнятість населення, про охорону праці, про колективні договори і угоди, про відпустки, про порядок вирішення колективних трудових спорів, про професійні спілки, про організації роботодавців); Україна приєдналася до низки важливих міжнародних угод. Разом з тим, незважаючи на виконану роботу, ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, зокрема у випадку банкрутства підприємства, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Учасники парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», які відбулися 10.12.2008 р., справедливо зауважили, що це породжує бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентноздатності національної економіки [1].

Треба зауважити, що деякі питання захисту прав працівників при банкрутстві підприємств досліджували С.М. Прилипко,

О.М. Ярошенко та інші вчені. Разом із тим, найбільше висвітлення вони отримали як в національному законодавстві, так і в документах міжнародного, наприклад, Ради Європейського співтовариства, Міжнародного бюро праці тощо. Виходячи з цього, метою статті є дослідження міжнародного та зарубіжного досвіду захисту прав працівників у разі банкрутства підприємств. Новизна роботи міститься в авторських рекомендаціях із застосування в царині трудового права досвіду європейських країн, особливо міжнародних стандартів та пропозиція створення страхового фонду.

Політичні та соціально-економічні зміни останніх часів привели до встановлення нового правопорядку в розвинутих країнах світу. Інтернаціоналізація громадського життя, глобалізація економіки, регіональна інтеграція, уніфікуючий вплив міжнародно-правового регулювання привели до зближення національних правових систем. На думку С.М. Прилипка й О.М. Ярошенка, політичні та економічні процеси, що спостерігаються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський та світовий простір [2, с.51-52]. Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі, питання гармонізації вітчизняного трудового права з правопорядками провідних економічно розвинених країн. Його вирішення можливе передовсім за допомогою використання уніфікованих норм у національній законотворчості та правозастосуванні. У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів, що пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міждержавними відносинами.

Першим міжнародним актом, що врегульовує питання захисту прав найманих працівників у випадку банкрутства підприємства, є Конвенція МОП № 95 «Про захист за-

робітної плати» (1949 р.) [3, с.486-492]. Згідно зі ст.11 якої у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище привілейованих кредиторів щодо (а) заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, який буде визначено національним законодавством, або (б) заробітної плати, сума якої не перевищує продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту, що являє собою заробітну плату, по відношенню до інших видів привілейованого кредиту, має визначатися національним законодавством.

20.10.1980 р. Радою Європейського співтовариства прийнята Директива № 80/987 «Про зближення законодавства держав-членів стосовно захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» [4, с.352-357]. Директивою передбачено, що основною гарантією задоволення вимог працівників є гарантійні фонди, які повинні визначати способи організації їх фінансування й функціонування за умови дотримання таких принципів:

– майно фондів повинне бути незалежним від капіталу роботодавця й бути організованим таким чином, щоб воно не могло бути вилучене в ході судочинства у випадку неплатоспроможності;

– роботодавці повинні робити відрахування в зазначені фонди, за винятком тих випадків, коли ці відрахування в повному обсязі здійснюються державними установами;

– обов'язок фондів робити виплати не залежить від виконання зобов'язань по фінансуванню.

Захист вимог працівників за допомогою гарантійних установ отримав подальший розвиток у Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплато-

спроможності роботодавця» 1992 р. [3, с.1426-1431] (ратифікована Україною 19.10.2005 р. [5]). Слід зауважити, що Україна не взяла на себе зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею.

Згідно частини III зазначеної Конвенції задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця та які впливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність. До захищених вимог працівників належать вимоги працівників щодо виплати:

а) заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж вісім тижнів, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин;

б) заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж установленого періоду, який не може бути меншим, ніж шість місяців, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин;

в) грошових сум у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж вісім тижнів, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин;

г) вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин.

У Рекомендації МОП № 180 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» 1992 р. [4, с.1432-1444] зазначений вище перелік розширений: додатково включені надурочні роботи, комісійні виплати, компенсації у зв'язку з виробничою травмою, внески, що підлягають сплаті у фонди соціального захисту та ін.

Захищені вимоги можуть бути обмежені встановленою грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню. Якщо захищені вимоги обмежено в такий спосіб, то

розмір установленої грошової суми в разі необхідності коригують для збереження її вартості.

У Конвенції МОП № 173 встановлено також систему захисту вимог працівників за допомогою привілею. Так, у випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їх частка. Привілей охоплює: а) вимоги працівників щодо виплати заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) вимоги працівників щодо виплати заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року; в) вимоги працівників щодо виплати грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вимоги працівників щодо виплати вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Національні закони чи підзаконні акти можуть обмежувати захист вимог працівників, який здійснюється за допомогою привілею, установленю грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню. Якщо установлений для вимог працівників привілей обмежено в такий спосіб, то розмір установленої грошової суми в разі необхідності коригують для збереження її вартості.

Національні закони або підзаконні акти надають вимогам працівників вищий ранг привілею порівняно з більшістю інших приві-

лейованих вимог, зокрема з вимогами держави та системи соціального забезпечення. Однак якщо вимоги працівників захищені установою-гарантом, то захищеним у такий спосіб вимогам може бути наданий нижчий ранг привілею порівняно з рангами привілеїв держави та системи соціального забезпечення.

Міжнародні норми, таким чином, передбачають існування двох систем захисту матеріальних інтересів працівників у випадку ліквідації підприємства в разі банкрутства:

- пріоритетне задоволення вимог вивільнюваних працівників по заробітній платі, гарантіям і компенсаціям, передбаченим трудовим законодавством;

- створення гарантійних страхових фондів, з яких проводяться відповідні виплати звільненим працівникам.

І.Я. Кисельов до недоліків системи привілеїв відносить: а) затримку задоволення вимог працівників через необхідність здійснення тривалої судової процедури визнання підприємства банкрутом; б) у багатьох країнах черговість вимог працівників стоїть рангом нижче, ніж претензії інших кредиторів: податкових служб, органів соціального забезпечення, заставоутримувачів. Навіть за самих сприятливих для працівників умов задоволення їх матеріальних претензій залежить від наявності в підприємства-банкрута активів, що буває далеко не завжди; в) привілеї (переваги) захищають заробітну плату й інші претензії працівників тільки до певної межі, яка часто достатньо низька; г) режим переваг працівникам відлякує фінансові установи від кредитування підприємств. Банки побоюються, що у випадку банкрутства підприємства їх претензії, навіть за наявності застави, не будуть задоволені [12, с.44].

Виходячи з вищевказаного вважаємо, що необхідно:

1. Ратифікувати Конвенцію МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) без застережень щодо захисту вимог працівників за допомогою надання привілею.

2. Привести Закони України «Про оплату

праці» [6] та «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [7] у відповідність до норм, передбачених конвенціями МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», передбачивши посилення відповідальності посадових осіб при застосуванні фіктивної процедури банкрутства.

Під час реформування вітчизняного законодавства про працю виникає нагальна потреба в розробці принципово нових підходів до вирішення проблем правового регулювання відносин у цій царині. При цьому доцільно використати й значний досвід, накопичений багатьма зарубіжними країнами. Адже, як зазначає Р. Бланпен, аналіз іноземних систем правового регулювання праці дає можливість розглядати власний національний досвід в аспекті міжнародного досвіду; вивчаючи іноземні правові системи, часто доводиться відчувати культурний шок, коли розумієш, що певна проблема вирішена в іншій країні зовсім інакше. І це примушує ще раз проаналізувати і оцінити дану проблему національного трудового права тепер під іншим кутом, у новому аспекті, із збагаченим розумінням суті проблеми [8, с.3].

Розглянемо законодавство деяких європейських країн, в яких захисту прав працівників при банкрутстві підприємства приділяється значна увага.

В ФРН Положення про неплатоспроможність прийнято у 1994 р. [9, с.128-223]. Відповідно до нього при оголошенні організації-боржника неплатоспроможною, суд починає розгляд відповідної справи. Проведення у справах про неплатоспроможність може бути порушене відносно майна будь-яких фізичних і юридичних осіб й охоплює все майно, як приналежне боржникові на момент порушення провадження, так і придбане під час провадження (конкурсна маса). Конкурсними кредиторами визнаються особи, які на момент порушення провадження мають обґрунтовані майнові вимоги до боржника. Перед першими зборами кредиторів створюють-

ся комітет кредиторів. До його складу включається представник працівників.

Відповідно до Положення службове правовідношення може бути розірвано конкурсним керуючим і найманим працівником, без врахування погодженого строку дії договору або погодженого виключення права на розірвання договору у встановленому порядку. Строк повідомлення про розірвання договору становить 3 місяці та обчислюється з моменту закінчення місяця, якщо сторонами не встановлений більш короткий термін. Якщо договір розриває керуючий, інша сторона може в якості конкурсного кредитора зажадати відшкодування збитків, заподіяних достроковим припиненням правовідносин. Якщо працівник не згоден із заявою конкурсного керуючого про розірвання трудового правовідношення, він вправі звернутися з позовом у суд по трудових справах протягом трьох тижнів після одержання повідомлення.

Положенням про неплатоспроможність передбачений план соціальних заходів, який складається конкурсним керуючим і радою підприємства після порушення провадження у справі про неплатоспроможність. З метою відшкодування або зменшення економічних втрат працівників внаслідок запланованих змін у статусі підприємства, план передбачає включення в нього резервної суми в розмірі до 2,5 розмірів місячної оплати праці вивільнюваних працівників. Зобов'язання з плану соціальних заходів включаються в конкурсну масу. Якщо конкурсний план не був затверджений, для погашення вимог, передбачених планом соціальних заходів, не повинно бути використано більше третини конкурсної маси, що могла б бути розподілена між кредиторами при відсутності плану соціальних заходів. Якщо загальна сума всіх вимог, передбачених соціальним планом, перевищує цю межу, проводиться співрозмірне зменшення окремих вимог. Конкурсний керуючий за згодою суду у справах про неплатоспроможність повинен зробити авансові платежі за вимогами з плану соціальних заходів.

План соціальних заходів, складений до

порушення провадження по справі про неплатоспроможність, але не раніше, ніж за 3 місяці до подачі клопотання про порушення такого провадження, може бути відкликаний як конкурсним керуючим, так і радою підприємства. У випадку відкликання інтереси працівників, які мали вимоги за планом, підлягають врахуванню при підготовці плану в ході провадження. Суми, отримані працівником до порушення провадження в задоволення його вимог за відкликаним планом соціальних заходів, не можуть бути витребувані через його відкликання. При розробці нового плану соціальних заходів такі суми на користь вивільнюваного працівника зменшуються при визначенні сумарної суми соціальних вимог до 2,5 розмірів місячної оплати праці.

У випадку запланованої зміни статусу підприємства, конкурсний керуючий і рада підприємства укладають мирову угоду, в якій конкретизуються вивільнювані працівники. Якщо на підприємстві відсутня рада підприємства або якщо протягом трьох тижнів після початку переговорів, або надходження письмового звернення з пропозицією про переговори мирова угода не укладена, конкурсний керуючий вправі звернутися в суд по трудових справах для встановлення останнім того, що припинення трудових правовідносин з певними, зазначеними в заяві працівниками зумовлено невідкладними виробничими потребами і є соціально обґрунтованим.

Положення про неплатоспроможність відносить соціальні плани до числа ефективних і діючих механізмів управління персоналом. Плани соціальних заходів пов'язані з плануванням політики фірм в сфері зайнятості, підвищення кваліфікації, попередження соціальних конфліктів при масовому звільненні працівників. Саме в кризових ситуаціях, включаючи банкрутство підприємств, зростає значення соціального плану, складеного за безпосередньою участю ради підприємства та який включає вирішення таких питань, як виплата компенсацій вивільнюваним працівникам, допомога на перенавчання та ін.

Французька система правового регулю-

вання банкрутства базується на принциповому положенні, що цілями законодавства про неплатоспроможність є, по-перше, збереження діючих підприємств, по-друге, збереження робочих місць і тільки, по-третє, задоволення вимог кредиторів [10, с.109]. У судовому засіданні за участю боржника, адміністратора, представника кредиторів, представника працівників підприємства заслушується звіт адміністратора й приймається рішення про продовження діяльності або ліквідацію підприємства. Розробляється план відновлення платоспроможності. У плані вказуються заходи щодо підтримки рівня зайнятості, обсягу майбутніх звільнень. Найвищий пріоритет в країні мають вимоги по заробітній платі та інших виплатах, пов'язаних із трудовими відносинами, судових витратах, заставі інструмента й устаткування працівників.

Колективні договори у Франції інколи містять специфічні положення, що гарантують права працівників при масових звільненнях. В окремих випадках укладаються так звані «контракти солідарності» – різновид колективних договорів, який передбачає скорочення тривалості робочого часу й заробітної плати всіх працівників з метою уникнення масових колективних звільнень. Щоб уникнути звільнення працівника у випадку ліквідації робочого місця, адміністрація вправі перевести його за згодою на нижче оплачувану роботу зі збереженням колишньої заробітної плати на період рівний строку попередження про звільнення. По закінченні цього строку праця працівника оплачується за фактичну роботу, але він зберігає пріоритетне право зайняти вивільнюване робоче місце, рівне тому, яке він втратив. Діюча у Франції система пріоритету збереження робочих місць і реабілітації кампаній викликає безліч нарікань, які зводяться до того, що пріоритети не дають можливості залучення кредиторів у трудомісткі галузі. Внаслідок цього відсоток порятунку підприємств у Франції є низьким, а більшість справ закінчується ліквідацією [11, с.35].

У Польщі діє Закон «Про захист прав трудящих у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 29.12.1993 р. Цей Закон діє в сфері захисту прав трудящих у випадках, коли вони не одержують заробітної плати через неплатоспроможність роботодавця. Неплатоспроможність роботодавця визнається в тих випадках, коли не задовольняються права трудящих на одержання заробітної плати. Міністри праці й соціальної політики надають право своєю постановою розширити чинність Закону на інші випадки неплатоспроможності, за узгодженням з Радою гарантійного фонду допомог для трудящих. Таким чином, у країні підлягає захисту тільки заробітна плата, що у випадках неможливості виплати її роботодавцем, виплачується з відповідного гарантійного Фонду. Сума місячної виплати із коштів Фонду не може перевищувати середньомісячну заробітну плату, а одноразова допомога не може перевищувати розмірів заробітної плати за попередні три місяці.

Отже, національне законодавство розглядуваних країн передбачає гарантії працівникам і захищає їх права до і після введення процедур неплатоспроможності та забезпечує участь працівників у цих процедурах, і встановлює захист їх матеріальних вимог. У цих державах спостерігається тенденція до обмеження або до повної відмови від системи переваг при задоволенні позовів вивільнюваних працівників. Утворюються гарантійні страхові фонди як своєрідний захід додаткового страхування працівників на випадок безробіття. Зазначені фонди функціонують на основі принципів соціального страхування, як правило, за рахунок обов'язкових внесків підприємців і субвенцій держави. Такі системи, як додаткова форма соціального забезпечення, діють автономно й у субсидіарному порядку. Страхові суми виплачуються лише після того, як суд констатує відсутність фінансових можливостей у підприємства-банкрута для задоволення претензій працівників, захищених системою переваг. Фонди не відкладають виплати до встанов-

лення судом факту банкрутства. У цьому випадку фонди діють як звичайні страховики. Вони без зволікання задовольняють претензії працівників, а потім пред'являють регресний позов до підприємства-боржника.

Одним із розповсюджених способів уникнути ліквідації підприємства й звільнення працівників є зміна власника. За загальним правилом у більшості розвинутих країн під час процедури банкрутства зберігають чинність трудові й колективні договори. Як відзначає І.Я. Кисельов «відбувається автоматичний трансферт (перехід) трудових відносин від відчужувача до набувача, іншими словами, трудове праворідношення в даному випадку триває, і працівники повністю зберігають права й обов'язки по трудових договорах, а права й обов'язку відчужувача автоматично переходять до набувача з моменту переходу права власності на підприємство» [12, с.35].

З викладеного можна зробити висновок, що в законотворчій діяльності необхідно враховувати як досвід європейських країн, так і міжнародні стандарти в царині трудового права. Варто створити страховий фонд, який би забезпечував виплати найманим працівникам на випадок банкрутства підприємств, установ та організацій. Даний фонд повинен бути цільовим, тобто формуватися за рахунок внесків роботодавців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» : від 15.01.2009 р., № 892-VI // ВВР України. – 2009. – № 28. – Ст. 370.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: В 2-х т. – Т. I, Т. II. – Женева : Міжнародне бюро пра-

ці, 1999. – 1560 с.

4. Право Европейского Союза: Правовое регулирование торгового оборота : учебное пособие / под ред. В. В. Безбаха. – М. : Зерцало, 1999. – 400 с.

5. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» : від 19.10.2005 р., № 2996-IV // ВВР України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 39.

6. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

7. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» : від 14.05.1992 р., № 2343-XII // ВВР України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

8. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое

право / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

9. Германское право: Ч. 3 / Исследовательский центр частного права; Германский фонд международного правового сотрудничества. – М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1999. – 223 с.

10. Степанов В. В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии / В. В. Степанов. – М. : Статут, 1999. – 204 с.

11. Хоуман М. Роль режима несостоятельности в рыночной экономике / М. Хоуман // Специальное приложение к Вестнику Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2001. – № 3. – С. 31–40.

12. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 726 с.

Радіонова-Водяницька В. О. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства: міжнародний і зарубіжний досвід / В. О. Радіонова-Водяницька // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 524–530 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09rvoizd.pdf>

Досліджено міжнародний та зарубіжний досвід захисту прав працівників у разі банкрутства підприємств; надано авторські рекомендації з застосування в царині трудового права досвіду європейських країн, особливо міжнародних стандартів, та створення страхового фонду.

Радионова-Водяницкая В.О. Защита прав работников при банкротстве предприятия: международный и зарубежный опыт

Исследован международный и зарубежный опыт защиты прав работников при банкротстве предприятий; даны авторские рекомендации по применению в области трудового права опыта европейских стран, особенно международных стандартов, и создания страхового фонда.

Radionova-Vodjanitsky V.O. Protection of the Rights of Workers at Bankruptcy of the Enterprise: The International and Foreign Experience

The international and foreign experience of protection of the rights of workers is investigated at bankruptcy of the enterprises; author's recommendations about application in the field of the labor right of experience of the European countries, especially international standards, and creations of insurance fund are made.