

национальная библиотека, 2011. — 136 с. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://socialeconom.academic.ru>

4. Словник-довідник соціального працівника [для студентів та соціальних працівників] / Л.Д. Кизименко, Л.М. Бєдна. - Міні - глосарій — Львів: ДЦ МОУ, 2000. - 67 с.

5. Стребков А.И. Социальная политика государства: понятийный фрагмент / А.И. Стребков / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.anthropology.ru>.

6. Грушко В.І. Пенсійна система в Україні: [навчальний посібник]. / В.І. Грушко. — К.: Кондор, 2006. — 336 с.

7. Соціальна політика та економічна безпека / [під заг. ред. С.І. Крихітіна]. - Донецьк: Каштан, 2004. - 336 с.

8. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон від 05.10.2000 № 2017-III / Відомості Верховної Ради України. - 2000. - № 48. - Ст. 409.

9. Толуб'як В. Соціальні стандарти та гарантії в сфері пенсійного забезпечення. / В. Толуб'як. — Ефективність державного управління: Збірник наукових праць. — 2010. — Вип. 22. — С. 307-314.

УДК 349.22

О.К. Любимов, здобувач ДніпДУВС, помічник судді Вищого господарського суду України

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ ДО РОБОТОДАВЦЯ ПРОЦЕДУРИ БАНКРУТСТВА

В статті охарактеризовано норми, що регулюють відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства, визначено проблемні питання в зазначеній сфері та шляхи їх подолання. А також в статті зроблені відповідні висновки та пропозиції, щодо обраної тематики.

Ключові слова: законодавство, правове регулювання, працівник, роботодавець, банкрутство.

В статье охарактеризованы нормы, регулирующие отношения в сфере труда при применении к работодателю процедуры банкротства, определены проблемные вопросы в указанной сфере и пути их преодоления. А также в статье сделаны соответствующие выводы и предложения по выбранной тематике.

Ключевые слова: законодательство, правовое регулирование, работник, работодатель, банкротство.

The article describes the rules, that regulate relations in the workplace while applying bankruptcy to employer, identifies problems in this field and ways to overcome them.

Keywords: legislation, regulation, employee, employer bankruptcy.

Постановка проблеми. Банкрутство як правове та економічне явище відомо людству вже досить давно. Своїм походженням та подальшим розвитком інститут банкрутства зобов'язаний еволюції підприємництва та вільної конкуренції, при яких суб'єкт господарської (підприємницької) діяльності несе всі ризики, що пов'язані з цією діяльністю. Вже ранні джерела права різних держав передбачали особисту відповідальність боржника за своїми зобов'язаннями аж до самої смерті [1, с. 3]. На сьогодні законодавство про банкрутство надає суспільству конче необхідний юридичний інструментарій для стабільного функціонування економічної системи, яка базується на засадах ринкової саморегуляції, різних формах кредитування, конкуренції та комерційного ризику автономних виробників продуктів (товарів і послуг). Внаслідок застосування цього

законодавства не лише досягається врегулювання конфліктних відносин між неплатоспроможним боржником і його кредиторами, а й відбуваються прогресивні соціально-економічні зміни, які звільнюють простір для ефективного використання наявних у соціумі обмежених ресурсів, виробництва потрібних йому продуктів та їх безперешкодного обороту [2, с. 183]. Однак система законодавства, яка регулює відносини у сфері праці при застосуванні процедури банкрутства, є досить розгалуженою, що в свою чергу, створює певні проблеми, а інколи й колізії в зазначеній сфері.

Стан дослідження. На різних етапах суспільного розвитку проблеми правового регулювання відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства стали предметом наукового пошуку як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких варто відзначити Р.Г. Афанасьєва, Б.К. Бегічева, О.М. Бірюкова, Н.Б. Болотіну, В.В. Жернакова, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.О. Радіонову-Водяницьку, М.І. Тітова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишеву, В.І. Щербину, О.М. Ярошенка. Однак, не применшуючи наукові здобутки зазначених вчених, все ж таки, враховуючи значні зміни до законодавства в сфері банкрутства, наша проблематика потребує додаткового дослідження, що і являється причиною її *актуальності* та визначає *мету*. Завданням статті є характеристика норм, що регулюють відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства, визначення в зазначеній сфері проблемних питань та шляхів їх подолання. Наукова новизна даної статті обумовлюється тим, що проводиться глибокий науково обґрунтований аналіз норм, що регулюють відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства, визначено з цього приводу основні нормативно-правові акти, зроблені пропозиції щодо імплементації досвіду зазарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до безпосереднього розгляду предмету нашого дослідження, варто зазначити, що на сьогодні в тій чи іншій мірі правове регулюють відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства здійснюється на основі широкої нормативно-правової бази, а саме: 1) Конституція України; 2) Кодекс законів про працю України; 3) Закони України: Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом; Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності; Про оплату праці; 4) Накази Міністерства юстиції України; 5) Постанови Пленуму Верховного Суду України (наприклад, «Про судову практику в справах про банкрутство» від 18 грудня 2009 року № 15).

Основним нормативно-правовим актом в досліджуваній сфері є Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», який врегульовує трудові відносини між працівниками та неплатоспроможним підприємством та встановлює правовий статус керівництва неплатоспроможного підприємства.

Аналіз показує, що у вітчизняному законодавстві недостатньо повно сформульовано і розкрито підходи до правового регулювання суспільних відносин у сфері організації та застосування праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства. У той же час темпи економічного розвитку українського суспільства диктують необхідність гнучкого регулювання праці працівників при застосуванні до роботодавців процедур банкрутства. Проблеми особливого регулювання трудових відносин в умовах банкрутства не були повністю вирішені і в Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Визнання організації неплатоспроможною за чинним законодавством не веде до припинення відносин із зайнятими в цій організації працівниками. Введення процедур спостереження і зовнішнього

управління у ряді випадків дозволяє уникнути ліквідації організацій і звільнення працівників [3, с. 61]. Дана обставина не повинна виключати гарантію і захист трудових прав працівників нормами трудового законодавства.

Крім того законодавство України про працю не містить норм, що гарантують захист вимог працівників, а також не забезпечує охорону заробітної плати, робочих місць і організацій в цілому при процедурах банкрутства. При проведенні процедури банкрутства важливо дотримуватися інтересів працівників боржника. Це завдання вирішується різними способами, в тому числі участю представників працівників боржника у зборах кредиторів. Така участь дає можливість трудовому колективу мати уявлення про існуючу ситуацію на виробництві, наполягати на застосуванні до боржника тієї процедури банкрутства, яка найбільшою мірою відповідає інтересам трудового колективу.

Однак в чинному законодавстві існують певні колізії. Наявність серйозних суперечностей у законодавстві України, що регулює трудові відносини в процесі банкрутства є на сьогодні однією з найболючіших проблем, оскільки регулююча роль держави у цій сфері або нівелюється, або «підмінюється» діяльністю державних органів чи інших осіб, які відстоюють вузькі відомчі інтереси, а не загальносуспільні пріоритети державної політики. Такий стан речей безпосередньо пов'язаний з неефективністю і неякісністю законодавства, що регулює відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства [4, с. 78]. З огляду на це, неабиякого теоретичного і практичного значення набувають спроби здійснення комплексного аналізу наявних колізій законодавства про банкрутство з метою розробки засобів їх подолання.

Розглянемо деякі спірні питання щодо відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства. Так, після порушення провадження у справі про банкрутство і призначення господарським судом розпорядка майна може провадитися звільнення працівників боржника відповідно до вимог КЗпП України з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». В свою чергу, згідно ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України 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, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. При цьому відповідно до ст. 47 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки передбачені ст. 116 цього Кодексу. Підтвердженням того, що обов'язок щодо виплати заробітної плати покладений на роботодавця є ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [5] та ст. 94 КЗпП України, в яких зазначено, що заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненням працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в

зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму [6].

В п. 1 ч. 1 ст. 45 Закону «Відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» в редакції, що набрала чинності з 19.01.2013 року зазначено, що кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цією статтею. При цьому, серед інших вимог, у першу чергу задовольняються вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати перед працюючими та звільненими працівниками банкрута, 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 (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;

Однак перед початком продажу майна банкрута, ліквідатору відповідно до ч. 2 ст. 41 Закону необхідно прийняти його до свого відання або вжити заходів щодо його пошуку, провести інвентаризацію та оцінку, вжити заходів щодо проведення аукціону або знайти покупця який запропонує за майно найвищу ціну, іншим способом [7]. Як показує практика, дана процедура перевищує двомісячний строк з дня визнання роботодавця банкрутом і звільняючи працівників банкрута в зв'язку з ліквідацією боржника, ліквідатор позбавлений можливості провести виплати, що проводяться при звільненні в спосіб, передбачений ст. 47 Кодексу законів про працю України. Тобто, норми Кодексу не завжди можуть бути виконані, оскільки процедура банкрутства має свої особливості, регламентовані Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

Також варто відзначити, що положення Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» не узгоджуються з трудовим законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [8, с. 117]. Із 1992 року до Закону було внесено чимало змін, однак і донині взагалі не визначено конкретних кредиторів за недоїмками зі сплати страхових внесків, а серед кола вимог, які мають задовольнятися за його правилами, передбачено лише вимоги щодо сплати на загальнообов'язкове державне страхування. Проте в Україні поряд з пенсійним існують також інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування, зокрема: (а) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими похованням; (б) від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; (в) на випадок безробіття. У законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначені цільові страхові фонди, які, однак, не вказані як кредитори у вищезгаданому Законі, що слід визнати однією з істотних його прогалин.

У Законі говориться, що звільнення працівників боржника може провадитися лише після порушення провадження у справі про банкрутство й призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог Кодексу законів про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. Однак норми КЗпП України не передбачають можливостей для термінової оптимізації персоналу за умов неспроможності

роботодавця. Так, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності, а також перебування його у відпустці. На переконання В.В. Джуня, головними перешкодами для оперативного звільнення зайвого персоналу є приписи ст.ст. 43 та 49² КЗпП України, якими встановлено вимоги, відповідно, про необхідність одержання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з працівником, а також про персональне попередження не пізніше ніж за 2 місяці до наступного вивільнення працівника [8, с. 277]. При цьому варто наголосити, що вираження «зайвий персонал» є досить некоректним, оскільки персонал, як видно з міркувань зазначеного науковця, стає «зайвим», лише, коли йдеться про процедуру його звільнення, а коли цей «зайвий персонал» своєю працею заробляв підприємству кошти, зайвим він не вважався [9, с. 140].

Висновок. Таким чином, ми вважаємо, що для усунення наявних колізій необхідно імплементувати досвід зарубіжних країн, особливо накопичений в умовах ринкової економіки. Дане питання нами буде досліджено в подальших наукових працях. При цьому особливо важливо брати до уваги тенденції, що намітилися в розвитку трудового законодавства європейських країн, інакше норми, що регулюють відносини у сфері праці при застосуванні до роботодавця процедури банкрутства будуть і надалі порушувати права та законні інтереси працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Афанасьев Р.Г. Проблемы правового регулирования банкротства за законодательством Украины: Автореф. дис.. канд.. юрид. наук: Спец. 12.00.04 «Господарське право; арбітражний процес» / Р.Г. Афанасьев. – Донецьк, 2001. – 19 с.
2. Жарікова Є.О. Щодо визнання недійсними договорів суб'єктів підприємництва-громадян у процедурі банкрутства / Є.О. Жарікова // Економіка та право. – 2012. – № 2 (33). – С. 183-187.
3. Соловьев А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия / А.В. Соловьев // Гражданин и право. - М.: Новая правовая культура. - 2000. - № 4. - С. 57-68.
4. Винник Б. Колізійні аспекти законодавства при банкрутстві підприємств / Б. Винник // Юридичний журнал. – 2008. - № 10. – С. 78-79.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. - Ст. 121.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. - додаток до № 50. - Ст. 375.
7. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 31. - Ст. 440.
8. Джуня В.В. Институт неспроможности: світовий досвід розвитку і особливості становлення в Україні. – 2-ге вид., виправ. і доп. / В.В. Джуня. – К.: Юрид. практика, 2006. – 384 с.
9. Радіонова-Водяницька В.О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця: Дис. канд. юрид. наук: Спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.О. Радіонова-Водяницька. – Харків, 2011. – 191 с.