

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE EVENT OF BANKRUPTCY OF COMPANIES: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

Острівний І.М.,
кандидат юридичних наук,
професор з організаційної роботи
Херсонського економіко-правового інституту

У статті розглянуто міжнародно-правові стандарти у сфері правового регулювання захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства. Проаналізовано міжнародні документи стосовно цього питання. Зроблено висновок, що в законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти в царині трудового права та ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» в повному обсязі.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, міжнародні документи, захист прав, працівник, банкрутство, підприємство.

Рассмотрены международно-правовые стандарты в сфере правового регулирования защиты прав работников в случае банкротства предприятия. Проанализированы международные документы по этому вопросу. Сделан вывод, что в законотворческой деятельности нужно учитывать международные стандарты в области трудового права и ратифицировать Конвенцию Международной организации труда № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя» в полном объеме.

Ключові слова: международно-правовые стандарты, международные документы, защита прав, работник, банкротство, предприятие.

The article deals with international legal standards in the legal regulation of workers' rights in the event of bankruptcy. Analysis of international documents on this issue. It is concluded that in lawmaking is necessary to consider international standards in the field of labor law and ratify ILO Convention № 173 «On Protection of workers' claims in the event of insolvency of the employer» in its entirety.

Key words: international legal standards and international instruments protecting the rights of the employee, bankruptcy, business.

Виклад основного матеріалу. За сучасних умов усе більшого впливу світової спільноти на внутрішню політику держав, не можна обійти увагою визначальну роль у цьому міжнародно-правових стандартів – мінімальних правил, яким повинно відповідати внутрішнє правове регулювання. Вони є тим показником, до виконання якого мають прагнути всі народи й держави, так би мовити, «маяком» для національного законодавства, яке держави в разі ратифікації міжнародного документа повинні запровадити в національну юридичну практику. П.М. Рабинович та О.О. Венецька міжнародні стандарти прав особи трактують як закріплені в міжнародних актах і документах, текстуально уніфіковані й функціонально універсальні (для певних міжнародних об'єднань держав) принципи й норми, які за посередництвом вельми абстрактних, здебільшого оціночних термінів-понять, фіксують зумовлені досягнутим рівнем соціального розвитку і його динамікою мінімально необхідний або бажаний зміст і обсяг прав людини, встановлюють позитивні обов'язки держав щодо їх забезпечення, охорони й захисту, а також передбачають за їх порушення санкції політико-юридичного або політичного характеру [1, с. 414].

Згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Положення цієї конституційної

норми має надзвичайно важливе зовнішньополітичне і правове значення, особливо в умовах активного входження України у світове співтовариство. По-перше, вони свідчать про вірність України своїм міжнародно-правовим зобов'язанням, які поряд з національним законодавством проголошені обов'язковими для виконання, а також про повагу до норм міжнародного права. По-друге, вони певною мірою дають відповіді на питання практичного застосування положень міжнародних договорів в Україні та їх співвідношення з її чинним законодавством [2, с. 41].

Важливе значення для розвитку, забезпечення й захисту трудових прав працівників має діяльність Міжнародної організації праці, особливо нормотворча, що виражається, по-перше, в укладенні міжнародних договорів, по-друге – в розробці й прийнятті конвенцій і рекомендацій з питань, що належать до компетенції МОП. Переважна більшість таких правових документів МОП спрямована саме на захист трудових прав працівників.

Першим міжнародним документом, у якому згадувалося про необхідність захисту прав працівників при банкрутстві підприємця, була Конвенція МОП № 17 «Про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві» 1925 р. [3], згідно зі ст. 11 якої, національне законодавство повинно передбачати заходи, які з урахуванням особливих умов кожної країни будуть у будь-якому разі найкращим чином за-

безпечувати при неплатоспроможності роботодавця виплату відшкодування потерпілим у результаті нещасних випадків або утриманням у разі їх смерті.

Одним із найважливіших міжнародних актів, який містить спробу комплексно врегулювати питання захисту прав найманих працівників при банкрутстві підприємства, виступала Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. (ратифікована 4 серпня 1961 р.) [4, с. 486-492]. Відповідно до ст. 11 цієї Конвенції, у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на ньому, мають становище привілейованих кредиторів щодо: а) заробітної плати, яку їм належить одержати за послуги, надані в період, який передував банкрутству чи ліквідації, що визначено національним законодавством, або б) заробітної плати, сума якої не перевищує продиктованої останнім. Заробітна плата, що становить цей привілейований кредит, мала повністю виплачуватися до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Черговість погашення цього кредиту стосовно інших його видів визначається національним законодавством.

На європейському рівні зазначене питання було врегульовано після прийняття Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – Хартія) [5] (ратифікована 14 вересня 2006 р. [6]). Відповідно до ст. 25 Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їх прав, у разі банкрутства їх роботодавця, держави зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, які закріплені в трудових договорах або трудових відносинах, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-якими іншими ефективними засобами захисту. Під останніми слід розуміти засоби, здатні забезпечити не менш ефективний захист вимог працівників, прописаних у трудових відносинах, ніж гарантійні установи.

У розвиток положень указаної Хартії 20 жовтня 1980 р. Радою Європейського співтовариства прийнято Директиву №80/987 «Про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця» [7]. Основною її метою є забезпечення мінімальних вимог захисту працюючих у випадку банкрутства роботодавця. Цей європейський акт передбачив обов'язок держави та її органів вживати заходів для того, щоб виплату працівникам заборгованості за вимогами, закріпленими трудовими відносинами, забезпечували гарантійні фонди, тобто спеціалізовані страхові установи. Вказаним документом передбачається також захист прав працівників, що вивільнюються, шляхом додаткового фінансування заборгованості перед працівниками гарантуючими установами.

В.В. Коробченко основною перевагою цього європейського акту, обґрунтовано вважає задоволення вимог найманих працівників спеціальними гарантійними фондами, що дає працівникам можливість одержати належні їм від збанкрутілого роботодавця виплат (за визначений період або у встановленому граничному розмірі), у тому числі й за браком або недостатністю його майна [8, с. 115].

Навіть за наявності в цього підприємця майна гарантійні установи провадять виплати працівникам, не чекаючи закінчення процедури реалізації ліквідаційної маси, з можливістю наступного відшкодування виплачених сум з вартості реалізованих активів роботодавця (майна й майнових прав).

У 1989 році було прийнято Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників, яка закріплювала основні трудові й соціальні права працівників та визначала механізм їх захисту, у тому числі при звільненні внаслідок ліквідації підприємства або його неплатоспроможності. У сфері регулювання трудових правовідносин при банкрутстві та ліквідації підприємства цей міжнародний документ передбачав право працівників на належне інформування, консультування та участь у управлінні підприємством [9].

Проблематика задоволення вимог найманих працівників у випадку банкрутства підприємця отримала подальший розвиток у Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» 1992 р. [10]. 19 жовтня 2005 р. Верховна Рада України постановила ратифікувати цей міжнародно-правовий документ з такою заявою: «Україна бере на себе зобов'язання, які прописані в частині II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею» [11], хоча ще в Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої указом Президента України від 25 грудня 2000 р., № 1375/2000, вказується, що важливим заходом для посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати на основі застосування міжнародних норм, повинно бути врахування в законодавстві держави норм Конвенції МОП № 173 й положень Рекомендації МОП № 180 в частині як надання підприємцями привілеїв у задоволенні вимог працівників, так і за допомогою гарантійних установ [12]. Метою прийняття цього міжнародного акта стало узгодження державами-членами МОП одностайного підходу до проблеми задоволення вимог працівників шляхом введення привілеїв або зобов'язань, що реалізуються гарантійними установами.

Зазначена Конвенція містить у собі зобов'язання країн-ратифікантів щодо захисту інтересів працівників, неплатоспроможних роботодавців за допомогою систем привілею і гарантійних інституцій. При цьому держава бере на себе зобов'язання, закріплені або з частини Конвенції, яка передбачає захист вимог працівників за допомогою привілеїв, або з частини, яка передбачає захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів, або з обох частин. Так, Україна взяла на себе тільки зобов'язання, прописані в частині II цього міжнародного документу, що передбачає захист вимог працівників шляхом надання привілею.

Привілей охоплює вимоги працівників щодо виплати: а) заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим 3-х місяців і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) заробітної плати за роботу у вихідні дні й за час відпустки, яку належить виплачувати у зв'язку з виконанням робіт упродовж усього року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення

трудова відносина, а також упродовж попереднього року; в) грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим 3-х місяців, і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вихідної допомоги, яку належить виплатити у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Відповідно до Рекомендації МОП № 180 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» 1992 р. [13] вимоги, що захищаються за допомогою привілею поділяються на обов'язкові й бажані. Обов'язковим захистом повинні охоплюватися вимоги щодо: а) заробітної плати, оплати понаднормової роботи, виплати комісійних та інших видів оплати праці за роботу, виконану протягом установленого періоду, що передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) виплат за оплачувані відпустки, право на які виникло у зв'язку з роботою, виконаною протягом одного року з настання неплатоспроможності чи припинення трудових відносин, а також протягом попереднього року; в) виплат, належних щодо інших видів оплачуваної відсутності на робочому місці, премій наприкінці року та інших премій; г) компенсаційних виплат, які належать працівникові замість попередження про звільнення; д) вихідної допомоги, компенсації у зв'язку зі звільненням без поважної причини та інших виплат, що належать працюючим у випадку припинення трудових відносин; е) компенсації у зв'язку з виробничою травмою або професійним захворюванням, яка виплачується безпосередньо роботодавцем.

Згідно з частиною III зазначеної Конвенції МОП № 173 задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця, і які передбачаються трудовими відносинами, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не в змозі здійснити виплату через неплатоспроможність. До захищених належать вимоги працівників щодо виплати: а) заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим 8-ми тижнів і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) заробітної плати за роботу у вихідні дні й за час відпустки, яку належить виплатити у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж установленого періоду, що не може бути меншим 6-ти місяців і

який передуює 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 8-ми тижнів і який передуює неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вихідної допомоги, яку належить виплатити у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Міжнародні норми таким чином передбачають існування 2-х систем захисту матеріальних інтересів працівників у випадку банкрутства роботодавця:

- привілейоване задоволення вимог вивільнюваних працівників по заробітній платі, гарантіях і компенсаціях, передбачених трудовим законодавством;
- створення гарантійних страхових фондів, з яких проводяться відповідні виплати вивільнюваним працівникам.

Висновки. Таким чином, в законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти в царині трудового права. Слід ратифікувати Конвенцію МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) без застереження, що Україна бере на себе тільки зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею. Як зазначає М.М. Грекова прийняття такого закону надасть змогу Україні засвідчити свою готовність упроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і надасть додаткові можливості щодо їх реалізації [14, с. 74].

Міжнародно-правовими стандартами захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства слід вважати визнані міжнародною спільнотою й закріплені в міжнародних документах добровільно взяті взаємозобов'язання держав з установами й функціонування національної системи соціального захисту працівників, які містять перелік прав останніх у вказаній сфері, їх обсяг і зміст. Мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рабінович П.М. Міжнародні стандарти прав людини: загальні ознаки, класифікація / П.М. Рабінович, О.О. Венецька // Антропологія права : філософський та юридичний виміри (стан, проблеми, перспективи) : ст. учасн. VIII Міжнар. «круглого столу» (м. Львів, 7-8 груд. 2012 р.). – Л. : Галицьк. друкар, 2013. – С. 408-417.
2. Авер'янов В.Б. Коментар до Конституції України / [В.Б. Авер'янов, В.Ф. Бойко, В.І. Борденюк та ін.] – К. : Ін-т зак-ва Верхов. Ради України, 1996. – 376 с.
3. Про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві : конвенція МОП від 10.06.1925 р. № 17 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
4. Конвенції та рекомендації : ухвал. МОП : у 2-х т. / Т. 1, 2 : Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., № 163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 486-492.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 р., № 137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
7. Про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця: директива Європейського Співтовариства від 20.10.1980 р., № 80/987 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

8. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.В. Коробченко ; СПб гос. ун-т. – СПб., 2003. – 190 с.

9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників : міжнар. документ від 09.12.1989 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.

10. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : конвенція МОП від 03.06.1992 р., № 173 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

11. Про ратифікацію конвенції МОП № 173 1992 р. «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» : Закон України від 19.10.2005 р., № 2996-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 39.

12. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: указ Президента України від 25.12.2000 р., № 1375/2000 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.

13. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : рекоменд. МОП від 03.06.1992 р., № 180 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

14. Грекова М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.М. Грекова ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2009. – 204 с.

УДК 349.23/24.1

ОЗНАКИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

SIGNS OF REGULATORY FRAMEWORK OF CIVIL SERVANTS

Павліченко В.М.,

*старший оперуповноважений головного оперативного відділу
Державної податкової інспекції в Київському районі м. Харкова
Головного управління Міндоходів у Харківській області*

Стаття присвячена аналізу поняття нормативно-правового забезпечення праці державних службовців в Україні. У роботі приділяється увага класифікації основних нормативно-правових актів, які регулюють це питання. Виокремлено відносини, на які вони поширюються, та їхні специфічні ознаки.

Ключові слова: державна служба, інститут державної служби, нормативно-правове забезпечення, працівники, нормативно правові акти.

Статья посвящена анализу понятия нормативно-правового обеспечения труда государственных служащих в Украине. В работе уделяется внимание классификации основных нормативно-правовых актов, регулирующих данный вопрос. Выделены отношения, на которые они распространяются, и их специфические признаки.

Ключові слова: государственная служба, институт государственной службы, нормативно правовое обеспечение, работники, нормативно правовые акты.

This article analyzes the concept of the legal provision of civil servants in Ukraine. The paper focuses on the classification of the main legal acts regulating this issue. Pointed out in relation to which they apply, and their specific features.

Key words: civil service, civil service, regulatory and legal security, workers regulations.

Актуальність теми. Державна служба є одним із найбільш важливих державних інститутів. Держава насамперед повинна налагодити прозорі та легітимні відносини в структурах, через які безпосередньо здійснюється контроль у країні та які відповідають за всі політичні й економічні процеси. Налагодження діяльності державних владних служб відбувається шляхом прийняття цілої низки нормативно-правових актів. Нормативно-правове забезпечення діяльності державної служби формувалося в Україні, починаючи з років набуття суверенітету, продовжує доповнюватися й вдосконалюватися. Від діяльності державних службовців залежить функціонування багатьох структур, і чи не кожен українець щодня звертається до них для врегулювання певних питань сімейного або особистого характеру.

Стан наукового дослідження. Дослідженням нормативно-правового забезпечення праці держав-

них службовців займалися такі видатні науковці: П. П. Гай-Нижник, І. П. Греков, А. Л. Дідескуль, О. М. Дручек, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, І. П. Лаврінчук, Я. В. Лазур, В. М. Манохін, О. Ю. Оболенський, К. В. Степаненко, С. Г. Стеценко та ін.

Виклад основного матеріалу. Серед нормативно-правових актів, які регулюють відносини із забезпеченню праці державних службовців в Україні, варто виділити такі: Конституція України [1], Закон України «Про державну службу» (втрачає чинність від 01.01.2015 р.) [2], Закон України «Про державну службу» (набирає чинності від 01.01.2015 р.) [3], Закон України «Про місцеві державні адміністрації» [4], Закон України «Про місцеве самоврядування» [5], Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [6], Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» [7], Закон України «Про статус народного депутата України» [8], Кодекс законів