

УДК 349.22(477)

*В.О. Радіонова-Водяницька,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого»*

ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У ВИПАДКУ БАНКРУТСТВА РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена необхідності законодавчого захисту прав працівників підприємств-банкрутів. Запропоновано необхідність розроблення та прийняття закону «Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця», та обґрунтована позиція стосовно доцільності внесення змін до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визначення його банкрутом», якими закріпити, що всі рішення, які стосуються виплат заробітної плати, повинні бути узгоджені з представником працівників боржника, який має бути присутнім на всіх стадіях процедури банкрутства. Усі рішення розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора, комітету кредиторів суд не повинен брати до уваги, якщо вони не погоджені з таким представником.

Ключові слова: банкрутство, соціальний ризик, працівник, роботодавець, оплата праці, гарантійний фонд.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Як соціально-економічна категорія, зарплата, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, а тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, а з другого – її правильна організація зацікавлює працюючих підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського фактора й використання існуючого кваліфікаційного і творчого трудового потенціалу. При цьому використання останнього повністю залежить від наукової обґрунтованості й вибору методів пов'язаності заробітної плати з кваліфікацією працівника, змістом виконуваної ним роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення в технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях трудівників, упровадження нових форм організації праці зумовили становище, коли головною метою економічної стратегії й системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, як-от поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції. Усе це спрямовано на підвищення ефективності виробництва, що означає перехід від методів господа-

рювання екстенсивних до інтенсивних. Отже, підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються нині не шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а ефективнішим використанням усіх наявних ресурсів і всебічним зниженням витрат. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов тощо.

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції: (а) відтворювальну – як джерело відтворення робочої сили й засобу залучення людей до праці; (б) стимулюючу – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці; (в) регулюючу – як засіб розподілу й перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури; (г) соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні зарплата, на жаль, не в змозі виконувати названих функцій. Її рівень забезпечує не більше 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці й не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме: збереження зайнятості й запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати); перерозподіл працівників, зайнятих по галузях і сферах економіки; поширення нелегальної діяльності і вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили.

За результатами узагальнення судової практики, основною проблемою вирішення спорів, пов'язаних з виплатою заробітної плати суб'єктами господарювання, щодо яких порушено справу про банкрутство, є низький рівень погашення заборгованості по зарплаті перед працівниками підприємств. Причинами цього є черговість погашення таких вимог, незадовільне майнове становище боржників, низька купівельна привабливість їх майна, яке нерідко продається за заниженими цінами або взагалі не знаходить покупця. Також неодинокими є випадки звернення до суду громадян – колишніх працівників підприємств, щодо яких здійснюються процедури банкрутства (відновлення платоспроможності) з приводу проблемності одержання відомостей щодо трудового стажу й заробітної плати, необхідних для перерахування пенсій. Основною ж проблемою задоволення кредиторських вимог стосовно зарплати виступає недостатність коштів і майна роботодавця для виплати заробітної плати працівникам підприємства-боржника [14].

Учасники парламентських слухань "Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян", які відбулися 10 грудня 2008 р., відмітили, що найпоширенішими залишаються саме факти порушення законодавства про оплату праці, питома вага яких становить 60,2% від виявлених у ході перевірок трудового законодавства. Це передовсім факти не-

своєчасно або не в повному обсязі виплаченої заробітної плати. Результати контролю свідчать, що на 9% перевірених підприємств не дотримуються мінімальні гарантії в оплаті праці, майже 15% роботодавців порушують норми Генеральної й галузевих угод щодо мінімального розміру тарифної ставки робітника I розряду, а 11% – міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці. Найбільше таких порушень виявлено на підприємствах приватної й колективної форм власності. Рівень заробітної плати більшості працюючих не може забезпечити навіть мінімально необхідні потреби їх сімей [15].

За даними Державного комітету статистики України, упродовж лютого 2010 р. [16] загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зросла на 45 млн. грн. і на 1 березня становила 1738 млн. грн., що на 264 млн. грн., більше ніж на початок року. У цілому по економіці обсяг невикраченої заробітної плати на початок березня становив 8,1% фонду оплати праці, нарахованого за лютий. На 1 березня 2010 р., як і раніше, понад дві третини загальної суми боргу припадало на підприємства промисловості й будівництва.

Сума заробітної плати, не виплаченої працівникам підприємств-банкрутів, упродовж лютого 2010 р. зросла на 4,9 % і на 1 березня становила 493,6 млн. грн. У Сумській, Черкаській, Донецькій і Хмельницькій областях та в Автономній Республіці Крим частка цих підприємств перевищила 40%, а в Миколаївській області – половину від загальної суми боргу.

Станом на 21 липня 2010 р. на контролі органів приватизації знаходиться 40 договорів купівлі-продажу, з них 22 – договори, укладені центральним апаратом, умовами яких передбачено погашення заборгованості підприємств із заробітної плати своїм працівникам у сумі 123,282 млн грн. За результатами здійсненої перевірки виконання умов договорів купівлі-продажу встановлено: (1) по 16 договорах зазначена умова виконана, за 3-ма договорами купівлі-продажу (пакет акцій у розмірі 51,75% статутного фонду ВАТ «Херсонський бавовняний комбінат», пакет акцій у розмірі 57,20% статутного фонду ВАТ «Чисті метали» й пакет акцій у розмірі 78,34% статутного фонду ВАТ «Південний радіозавод») умова не виконана; (2) по 3-х договорах строк виконання не настав; (3) з 18 договорів купівлі-продажу, укладених регіональними відділеннями Фонду, по 16 договорах умова виконана, по одному – не виконана, по одному – строк не настав. Усі випадки невиконання зазначених правочинів, умовами яких передбачено погашення заборгованості підприємств із заробітної плати своїм працівникам, пов'язані саме з банкрутством.

Необхідність законодавчого захисту прав працівників підприємств-банкрутів сьогодні ні в кого не викликає сумніву. Ми переконані, що правова незахищеність трударів, включаючи їх невід'ємне право заробляти собі на життя й одержувати винагороду за працю, суперечить конституційним зобов'язанням України, яка проголосила себе правовою, соціальною й демократичною державою по здійсненню політики, спрямованої на створення умов, що гарантують людині гідне існування й вільний розвиток.

Захист прав працюючих громадян є одним із найбільш значимих соціальних питань. У випадку банкрутства роботодавця він набуває ще більшої гостроти. Вітчизняне законодавство виходить з того, що заробітна плата працівника – це важливий дохід фізичної особи, який є частиною сімейного бюджету, а нерідко і єдиним доходом усієї сім'ї. Її невиклата у випадку неплатоспроможності власника підприємства безпосередньо впливає на фінансове становище й життєвий рівень родини трудящого. Недоліки чинного законодавства дозволяють застосовувати різні схеми умисного банкрутства з метою створення умов для неплатоспроможності підприємства й невиклати заробітної плати.

Як уже зазначалося, міжнародні норми передбачають 2 системи захисту матеріальних інтересів працівників у разі банкрутства підприємства: (а) привілейоване задоволення вимог при вивільнюванні працівників по заробітній платі, гарантіях і компенсаціях, передбачених трудовим законодавством, і (б) створення гарантійних страхових фондів, з яких провадяться такі виплати вивільнюваним.

На виконання Конвенції МОП №173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця", Рекомендації МОП №180 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця", Директиви Європейського співтовариства №80/987 "Про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця" та інших міжнародних актів Україні потрібно опрацювати і прийняти закон "Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця", який передбачив би створення правового механізму захисту прав трудівників по оплаті праці, а також інших фінансових зобов'язань роботодавця, що впливають із трудових відносин з працюючими, в умовах банкрутства останнього шляхом створення і функціонування спеціалізованих гарантійних фондів. Такий закон забезпечить захист прав громадян на винагороду за працю, а також реалізацію таких основних засад трудового законодавства, як безперешкодне здійснення трудових прав, недоторканність власності, рівність учасників правовідносин, забезпечення права працівника на своєчасну виплату заробітної плати. Законопроект повинен забезпечити (а) право працівника отримати кошти, не чекаючи закінчення процедури банкрутства, шляхом передачі вимог грошових по оплаті праці та інших, що впливають з трудових відносин, спеціалізованим гарантійним фондам; (б) право гарантійних фондів на звернення до господарського суду від імені кредиторів першої черги із заявою про визнання боржника банкрутом; (в) право гарантійних фондів на представництво фінансових інтересів працюючих, що впливають з трудових договорів, у випадку неплатоспроможності наймача.

Слід передбачити також створення системи спеціалізованих гарантійних фондів, які хоча й матимуть статус комерційних організацій, однак будуть діяти в рамках жорсткого державного регулювання. У випадку тривалої (приміром, понад 3-х місяців) затримки заробітної плати працюючий матиме право звернутися в гарантійний фонд з метою одержання коштів

по своїх грошових вимогах. У цьому випадку фонд забезпечує представництво інтересів працівників як кредиторів першої черги на всіх стадіях проведення процедури банкрутства.

Закон не буде давати повної гарантії погашення заборгованості підприємством-банкрутом перед працівником, але даватиме йому право вибору: чекати закінчення тривалої процедури банкрутства роботодавця без гарантій одержання заробітної плати в повному обсязі або одержати гроші (наприклад, не менше 70%) протягом 2-х тижнів з установленим дисконтом, передавши свої фінансові вимоги по заробітній платі, а також інших боргах, що впливають з трудових відносин, гарантійному фонду в цивільно-правовому порядку. Одержання грошей відразу є надзвичайно важливим, з огляду на те, що зарплата, як правило, є єдиним джерелом доходу працюючого та його сім'ї.

Введення в дію запропонованого закону сприятиме забезпеченню захисту конституційних прав громадян, підвищенню фінансової дисципліни роботодавця перед працівниками по трудових і колективних договорах, що в цілому дозволить знизити рівень соціальної напруженості й кількість трудових спорів. Соціально-економічні наслідки прийняття такого закону: а) забезпечення конституційних прав громадянина і зниження соціальної напруженості через фінансову неплатоспроможність роботодавця; б) підвищення ролі громадянського суспільства у формування більш цивілізованого підходу до врегулювання соціально-трудова відносин між працівником і роботодавцем. До суто економічних наслідків належить підвищення фінансової дисципліни наймача перед працівником і зниження заборгованості по заробітній платі. Юридичним наслідком є гармонізація трудового й цивільно-правового законодавства відповідно до загальноновизнаних світових і європейських стандартів у сфері захисту прав найманих працівників.

Принципово важливо, що прийняття закону, в підґрунтя якого буде закладена запропонована концепція, не потягне додаткових фінансових витрат з боку Державного чи місцевих бюджетів.

У ст. 28 Закону України "Про оплату праці" передбачено захист прав працівників у разі банкрутства підприємства й обумовлено, що при неплатоспроможності підприємства чи ліквідації його в судовому порядку зобов'язання перед працюючими на ньому щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану в період, що передував банкрутству чи ліквідації, виконуються відповідно до Закону України "Про банкрутство".

Незважаючи на надзвичайно важливу роль своєчасної й повної оплати праці, відповідно до ст. 31 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" кошти, одержані від продажу майна банкрута, в першу чергу спрямовуються на задоволення вимоги щодо виплати:

– заборгованості із заробітної плати за 3 місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство чи припиненню трудових відносин при звільненні працівників до порушення зазначеної справи;

– грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної й додаткової відпустки тим із них, які мають дітей, право на які виникло протягом 2-х років, відпрацьованих до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин;

– інших коштів, що належать працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі, в тому числі оплата часу простою не з вини працівника, за виконання державних або громадських обов'язків, гарантії й компенсації при службових відрядженнях, для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, для донорів, для тих, хто направляється на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо. Право на отримання перелічених коштів виникло протягом 3-х останніх місяців до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин;

– вихідної допомоги, що належить працюючим у зв'язку з припиненням трудових відносин, зокрема, відшкодування отриманого кредиту.

Основна ж частина заборгованості по заробітній платі погашається в другу чергу після задоволення:

- вимог, забезпечених заставою;
- витрат Фонду гарантування вкладів фізичних осіб, що пов'язані з набуттям ним прав кредитора щодо банку, в розмірі всієї суми відшкодування за вкладами фізичних осіб;
- вимог кредиторів за договорами страхування;
- витрат, пов'язаних з провадженням у справі про банкрутство в господарському суді й роботою ліквідаційної комісії, у тому числі витрати: (а) на оплату державного мита; (б) на публікацію заявником оголошення про порушення справи про банкрутство; (в) на публікацію в офіційних друкованих органах інформації про порядок продажу майна банкрута; (г) на публікацію в засобах масової інформації про поновлення провадження у справі про банкрутство у зв'язку з визнанням мирової угоди недійсною; (д) арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), пов'язані з утриманням і збереженням майнових активів банкрута; (е) кредиторів на проведення аудиту, якщо це робилося за рішенням господарського суду за рахунок їх коштів; (є) на оплату праці арбітражних керуючих (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора). Це не дозволяє розраховуватися з працівниками, якщо існує недостатність ліквідаційної маси. Така ситуація порушує безпосередньо вимоги ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Згідно з ч. 5 ст. 241 проекту Трудового кодексу України виплата зарплати працівникам з коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також які отримані від продажу майна роботодавця чи з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку [17]. Усі інші платежі (в тому числі й по зобов'язаннях, забезпечених заставою, до бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державних цільових фондів) не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з

виплати заробітної плати. Це правило поширюється й на випадки процедури відновлення платоспроможності боржника або ліквідації підприємства у зв'язку з банкрутством.

Внесення змін до ст. 31 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом", якими передбачити, що кошти, одержані від продажу майна банкрута, у першу чергу, без обмеження сумою та строками спрямовуються на задоволення вимог, які випливають із трудових відносин і які пов'язані з ними (зобов'язання щодо сплати страхових внесків і ті, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю і здоров'ю громадян тощо). Беручи до уваги, що основна вина в тяжкому фінансовому становищі підприємства-банкрута зазвичай лежить на його керівництві, є сенс законодавчо закріпити положення, за яким виплата вказаних видів заборгованості не провадиться в першочерговому порядку керівникові останнього, його заступнику, головному бухгалтеру та його заступнику.

Література:

1. Конвенції та рекомендації: ухвал. МОП: у 2-х т. – Т. I, II. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с.
2. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. Наук: 12.00.05 / СПб гос. ун-т / В.В. Коробченко. – СПб., 2003. – 190 с.
3. Забрамная Е. Защита трудовых прав работников при банкротстве работодателя: международный опыт / Е. Забрамная // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2005/10-05/zabramnaja_10-05.html
4. Радіонова-Водяницька В.О. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства: міжнар. і зарубіж. досвід / В.О. Радіонова-Водяницька // Форум права. – 2009. – №3. – С. 524 – 530 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09rvoizd.pdf>.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., №163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – №51.
6. Соціальні ризики. – Т. 2 / Відп. ред.: Ю.І. Саєнко, Ю.О. Привалов. – К.: ПЦ „Фоліант”, 2004. – 568 с.
7. Льчук Л.І. Соціальне страхування: теоретико-методологічні проблеми / Л.І. Льчук // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cpsr.org.ua/?pr=9&id=227>
8. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 р., №2343-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – №31. – Ст. 440.
9. Про введення в дію Закону України "Про банкрутство": пост. Верхов. Ради України від 14.05.1992 р., №2344-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – №31. – Ст. 441.
10. Про внесення змін до Закону України "Про банкрутство": Закон України від 30.06.1999 р., №784-ХІV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №42-43. – Ст. 378.

11. Кузнецов А.В. Правовое регулирование банкротства в Украине: проблемы гармонизации с законодательством Европы и США / А.В. Кузнецов // Проблемы гармонизации зак-ва Украины и стран Европы / под общ. ред. Е.Б. Кубко, В.В. Цветкова. – К.: Юринком Интер, 2003. – С. 503 – 510.
12. Кабранов А.А. Социальная защита работников в процессе финансового оздоровления несостоятельных предприятий: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Рос. гос. соц. ун-т / А.А. Кабранов. – М., 2007. – 147 с.
13. Терещенко О.О. Фінансова санація та банкрутство підприємств: навч. посіб. / О.О. Терещенко. – К.: КНЕУ, 2000. – 412 с.
14. Узагальнення судової практики вирішення протягом 2003 р. – першого півріччя 2004 р. спорів, пов'язаних з виплатою заробітної плати суб'єктам господарювання, відносно яких порушено справу про банкрутство: Узагальнення Київського апеляційного господарського суду від 01.10.2004 р. // Укр. інвестиц. газ. – 2006. – №43. – 31 жовт.
15. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян": постанова Верхов. Ради України від 15.01.2009 р., №892-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2009. – №28. – Ст. 370.
16. Про соціально-економічне становище України за січень – березень 2010 року: доп. Держком статистики України // [Електрон. Ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
17. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Радионова-Водяницкая В.А. Основные пути усовершенствования защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства работодателя.

Статья посвящена необходимости законодательно закрепить качественно новый уровень защиты материальных интересов наемных работников в случае банкротства работодателя: (а) привилегированное удовлетворение требований освобождаемых работников по заработной плате, гарантиям и компенсациям, предусмотренным трудовым законодательством, и (б) создание гарантийных страховых фондов.

Ключевые слова: банкротство, социальный риск, работник, работодатель, оплата труда, гарантийный фонд.

Radionova-Vodyanitska V.O. The main ways to improve the protection of the rights of workers to wages in case of bankruptcy of the employer.

The article is devoted to the need to legislate a new level of protection of material interests of the employees in the event of bankruptcy of the employer: (a) preferential satisfaction of exempt employees for wages, guarantees and compensations stipulated by labor laws, and (b) the establishment of guarantee insurance funds.

Keywords: bankruptcy, social risk, the employee, employer, labor cost, the guarantee fund.