

*Блуашвілі Н.,**здобувач**Харківського національного педагогічного
університету імені Григорія Сковороди*

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті узагальнено складові системи захисту працівників неплатоспроможного підприємства та запропоновано основні напрямки по його вдосконаленню.

Ключові слова: банкрутство, трудові відносини, підприємства-банкрути.

Постановка проблеми. В умовах, коли банкрутство організації стало розповсюдженим явищем, здійснення представництва трудових прав працівників, чий інтерес безпосередньо пов'язані з його наслідками, здобуває особливу значимість.

Розробка теоретичних та практичних аспектів захисту працівників підприємств-банкрутів внесли як вітчизняні вчені (І.А. Бланк, М.П. Буров, А.І. Гончаров, Н.Л. Захаров, Д.А. Єндовицький, В.В. Ковальов, А.Л. Кузнецов, К.К. Лебедев, В.Г. Павлюченко, Н.Н. Пилипенко, Г.В. Савицька, В.Н. Ткачев, Г.В. Федорова та ін.), так і зарубіжні дослідники (І. Ансофф, Д. Вестен, Х. Мінтцберг, С. Росс, А. Шапіро та ін.).

В той же час, попри досягнення юридичної науки та практичного судочинства в зазначеній галузі немає єдиної точки зору на теоретичні і методичні основи системи захисту працівників в умовах банкрутства підприємства. Це обґрунтовує актуальність та доцільність нашого дослідження.

Мета статті – проаналізувати та визначити напрямки вдосконалення захисту трудових прав працівників при банкрутстві підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» («Про банкрутство») № 2343-ХІІ від 14 травня 1992 року і багато раз зазнавав змін, найбільш радикальні з яких були внесені ЗУ «Про внесення змін до Закону України «Про банкрутство» № 784-14 від 2000 року. Останні зміни в Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» відбулися 4 липня 2013 року.

Іншими правовими нормативними актами, що регулюють трудові відносини в ході процедури неспроможності, є Трудовий кодекс України, акти органів виконавчої влади.

Діяльність підприємств є багатоплановою, вона містить у собі комплекс відносин, регульованих не тільки нормами як цивільного, так трудового права. Процедури банкрутства зачіпають інтереси не тільки кредиторів, а й трудові колективи, окремих працівників. Їхнє забезпечення вимагає аналізу виникаючих проблем з урахуванням міжнародного законодавства, позитивного вітчизняного досвіду, судової практики. У юридичній літературі обґрунтовано відзначається, що в до-революційному законодавстві існували норми, які за рівнем правової регламентації випереджали багато сучасних аналогів і сьогодні можуть бути враховані законодавцем [10].

Представництво інтересів працівників в умовах банкрутства носить багатоплановий характер, може здійснюватися в органах представницької, виконавчої влади на державному й

регіональному рівнях, у муніципальних утвореннях, на підприємствах.

Труднощі виникають при визначенні представника роботодавця на підприємствах-банкрутах у випадках відкриття конкурсного виробництва або введення керування санацією. Керування справами боржника входить в обов'язки арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією) у відповідності зі ст. 4 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Таким чином, арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією) представляє інтереси роботодавця при укладанні або зміні колективного договору, реалізації права працівників на участь у керуванні організацією.

З іншого боку, відносини по соціальному партнерству перетинаються із трудовими відносинами в процесі банкрутства, але не збігаються з ними за обсягом.

Згідно ст. 243 КЗпП, «Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян».

А згідно положень ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців», сторони соціального партнерства визначаються як професійні спілки та їхні об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їхні організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування.

Заслугує підтримки точка зору про те, що арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією), призначений відповідно до законодавства про банкрутство, є представником роботодавця за законом.

У проекті нового Трудового кодексу України це питання також не визначено. Має потребу в уточненні одна обставина. У стадії конкурсного виробництва складно говорити про соціальне партнерство. У відповідності з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» керівник санацією (ст. 29) або ліквідатор (ст. 41) з моменту свого призначення в разі необхідності повідомляє працівників боржника про майбутнє звільнення відповідно до законодавства про працю. У цих умовах проблематично говорити про укладання колективного договору або угоди. Працівники вправі для задоволення своїх вимог використати інші форми колективних дій. Наприклад, колективні трудові суперечки.

У стадії конкурсного виробництва представники працівників мають право брати участь у зборах конкурсних кредиторів (ст. 26). Тому досить гострим є питання про надання працівникам юридичної допомоги. У зв'язку із цим заслугоує обговорення можливість надання правових послуг за рахунок держави. Юридична допомога повинна надаватися працівни-

кам організацій, що перебувають у стадії банкрутства, або їх представникам. Така адресність сприяла б результативному використанню виділених на ці мети коштів.

В останні десятиліття в економічно розвинених країнах простежується тенденція до посилення гарантій працівників, створюються державні й комерційні організації, що здійснюють їхнє страхування у випадку банкрутства роботодавця. Ці структури фінансуються або винятково за рахунок внесків роботодавців (в Австрії, Данії, Норвегії, Польщі), або разом з державою й за рахунок внесків роботодавців (у Греції, Словенії).

В Україні не існує установ і компаній, що страхують ризики працівників, пов'язаних з банкрутством роботодавця.

Виходячи з того, що працівник, який втратив робоче місце через банкрутство роботодавця, стає безробітним, то тільки тоді він має захищеність, гарантовану державою [7] шляхом отримання допомоги по безробіттю та у працевлаштуванні (але такий вид допомоги не є матеріальним).

О.М. Глушук ставить питання про те, чи існує гарантований державою соціальний захист після припинення діяльності роботодавця. [9]. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 9 липня 2003 року зі змінами від 2013 року визначає право отримувати пенсію та умови нарахування страхового стажу [7]. Отже, якщо людина має страховий стаж хоча б 15 років, то держава гарантує їй соціальний захист (незалежно від платоспроможності роботодавця) у вигляді пенсій при досягненні пенсійного віку, принаймні в мінімальному розмірі. Банкрутство роботодавця не впливає на виплату допомоги при народженні [5], опікунстві [5], надання субсидій [8].

На думку О.М. Глушук, у випадку правильної організації бухгалтерського обліку та методики управління персоналом, працівник такого підприємства, навіть і після його банкрутства матиме у власних руках програму з ризиковим або не ризиковим соціальним страхуванням життя та здоров'я, накопичувальну недержавну пенсійну програму, що допоможе захистити його від нещасних випадків та підтримати родину в скрутному становищі [9].

Нормотворча діяльність, спрямована на гарантію прав працівників збанкрутілих підприємств, не може не заслуговувати підтримки. У той же час, закордонний міжнародний досвід у регулюванні відносин, що впливають на результативність представництва в умовах неспроможності (банкрутства) організацій, не завжди відповідає сучасним реаліям. Сьогодні ми найчастіше маємо справу не з невідкладним припиненням діяльності підприємства, а з системою мір, спрямованих на їх санацію, збереження колективу працівників. Це підвищує актуальність здійснення представництва їхніх інтересів. Із цих позицій важко дати позитивну оцінку, що міститься в статті 11 Конвенції МОТ 1949 року № 95 «Про охорону заробітної плати», орієнтованої на повернення боргів, що виникли до банкрутства роботодавця.

Крім того, проблематичним є те, що борги з оплати праці, незважаючи на їх привілейований статус, можуть оплачуватися після погашення інших боргів роботодавця, що проходить процедуру банкрутства, оскільки черговість погашення привілейованого кредиту, що становить заробітну плату, визначається відповідно до п. 3 статті 11 названої Конвенції національним законодавством. Як обгрунтовано відзначається в юридичній літературі, якщо грошей роботодавця виявляється недостатньо, борги перед працівниками залишаються непогашеними [12].

В той же час, як підкреслює В. Кузьмук, саме «заборгованість по заробітній платі працівникам, є першим «дзвіноч-

ком» того, що підприємство знаходиться на межі майбутнього банкрутства. Порада для працівників, що опинились у такому положенні, негайно подавати позови до місцевого суду про стягнення заборгованості із заробітної плати. Рішення суду на користь працівника (ів) є підставою для безспірного підтвердження своїх вимог до неплатоспроможного підприємства. Також таке рішення суду дає можливість для звернення до правоохоронних органів про притягнення керівництва до кримінальної відповідальності» [11].

Згідно статті 23 ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», працівники за вимогами щодо виплати заробітної плати мають право протягом тридцяти днів від дня офіційного оприлюднення оголошення про порушення провадження у справі про банкрутство подати до господарського суду письмові заяви з вимогами до боржника, а також документи, що їх підтверджують.

У Проекті нового Трудового Кодексу України, втім, передбачено (стаття 241), що «виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі 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 і на випадки здійснення процедури відновлення платоспроможності боржника або ліквідації роботодавця у зв'язку з банкрутством».

Розвиток прогресивних напрямків у міжнародному законодавстві одержало відбиття в Конвенції МОТ 1992 року № 173 «Про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця». Відповідно до неї, вимоги трудящих, що впливають із трудових відносин, захищаються на основі привілеїв таким чином, щоб вони задовольнялися до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованих кредиторів (стаття 5). Визначений Конвенцією мінімум вимог, на які поширюються привілеї (заробітна плата, виплати за оплачувані відпустки, вихідні, допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин та ін.). Конкретизація вимог працівників дає можливість більш ефективно здійснювати їхнє представництво в сфері праці. Ратифікація Конвенції сприяла б посиленню захисту вимог працівників при неплатоспроможності роботодавця.

Як вже зазначалося, ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» передбачає право представників працівників боржника брати участь в зборах кредиторів з правом дорадчого голосу при введенні конкурсного виробництва. Їхня участь дозволяє об'єктивно оцінити сформовану ситуацію, виробити оптимальне рішення по врегулюванню спірних питань. Недоліком є те, що відсутність цих представників не є підставою для визнання зборів кредиторів недійсним. На практиці таких представників не завжди сповіщають про проведення зборів кредиторів, що породжує скарги в судові органи.

Вирішенню ситуації сприяли б зміни статті 26 ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», доповнення її вказівкою про те, що неналежне повідомлення представників працівників боржника є підставою для визнання рішення зборів кредиторів недійсним.

Форми повідомлення при цьому можуть бути різними: через представницький орган працівників, доведення до відомості працівників на загальних зборах та ін. Колективу організації-банкрута варто надати право участі, рішення питань на

зборах, коли мова йде про визначення кандидатури арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією).

Участь працівників (представників працівників) припускається законодавством під час вирішення питання про введення санації. Підставою для реалізації таких пропозицій є невиконання зобов'язань відносно працівників по виплаті заробітної плати, задоволенню грошових платежів. На нашу думку, участь колективу у визначенні кандидатури арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією) може здійснюватися пропорційно: з урахуванням незадоволених зобов'язань.

Оскільки працівники безпосередньо беруть участь у здійсненні плану санації й, як правило, зацікавлені в його реалізації, правомірним було б надання їм права участі в його обговоренні із закріпленням такого права в законодавчому порядку. Йдеться про внесення змін у ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

У ході розробки ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» здійснювався пошук основних напрямків зміни чинного законодавства, про що свідчать численні зміни до закону та, зокрема, прийняття закону «Про внесення змін до Закону України “Про банкрутство”». Провідними напрямками в юридичній літературі називалися вдосконалення норм про ознаки банкрутства, перегляд законоположень, що визначають статус арбітражного керуючого, усунення дисбалансу, що допускався в окремих випадках, інтересів, з одного боку, боржника, його учасників (акціонерів, пайовиків), осіб, що вступають у майнові відносини з боржником, але не здобувають згодом статусу конкурсних кредиторів, а з іншого боку – конкурсних кредиторів і працівників організації-боржника.

В той же час, чинне законодавство недостатньо чітко регулює відносини між працівниками й роботодавцями із приводу надання останніми інформації, пов'язаної з ліквідацією організації.

Зокрема, звертає на себе увагу та обставина, що представники працівників не наділені правом на одержання інформації про вимоги кредиторів, як і про заперечення боржника по них.

Для здійснення цілей участі представників працівників у перших зборах конкурсних кредиторів таким положенням варто доповнити ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Це відповідало б і положенням Рекомендації МОТ № 180 від 1996 року, що визначив, що працівники й їхні представники повинні бути завчасно інформовані про початок процедури визнання підприємства неспроможним. Складна практика свідчить про те, що така інформація не обмежується констатацією факту, носить більше змістовний характер.

В останні роки в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки прийнято чимало законів, спрямованих на захист соціально-трудових прав сторін трудового договору. Реалізація правових актів не завжди можлива через відсутність механізму їхнього забезпечення. Із цим пов'язана та обставина, що в науці трудового права всі частіше звертається увага на необхідність розробки процесуально-трудових норм.

Необхідна правова норма, що передбачає обов'язок роботодавця неспроможної організації надавати працівникам або їхнім представникам необхідну інформацію із вказівкою її переліку.

Профспілковий комітет вправі виступати як кредитор. Це може бути реалізовано, коли визнання боржника банкрутом ініціює інша організація, що звернулася в арбітражний суд з

відповідною заявою. Не виключається ситуація, коли профспілковий орган самостійно звертається в арбітражний суд із заявою про визнання банкрутом боржника, якщо він не виконує договірні зобов'язання. Мова може йти як про відносини з організацією, при якій створений профспілковий орган, так і про відносини з іншими юридичними особами.

Законодавство про банкрутство передбачає наявність нового суб'єкта трудових правовідносин – арбітражного керуючого. Йдеться про тимчасового керуючого, про адміністративного керуючого, про зовнішнього або конкурсного керуючих. Всі вони не одержують трудових прав й обов'язків як працівники, оскільки є індивідуальними підприємцями.

Відомі випадки, коли керівники підприємств призначенні їх арбітражними керуючими не розривають раніше укладений трудовий договір або вносять у трудову книжку запис про нову роботу як арбітражний керуючий. Деякою мірою це можна пояснити тим, що визначення арбітражного керуючого, яке втримується в Законі, є недостатньо повним.

У відповідності зі статей 1 Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», арбітражний керуючий – фізична особа, призначена господарським судом у встановленому порядку в справі про банкрутство як розпорядник майна, керуючий санацією або ліквідатор з числа осіб, які отримали відповідне свідоцтво і внесені до Єдиного реєстру арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів) України.

Складна в цей час законодавча практика свідчить про те, що до керівників, фахівцям пред'являються конкретні вимоги, визначаються умови, при дотриманні яких з ними можуть укладатися трудові договори або контракти.

Заслугує уваги питання про розірвання трудового договору з керівником організації-боржника. Як розірвання трудового договору з керівником організації-боржника, так і відновлення його в посаді необхідно пов'язувати із причинами, що послужили підставою його звільнення. Якщо мова йде про здійснення дій, що порушують права й інтереси боржника та кредиторів, про втручання в дії арбітражного керуючого при виконанні ним своїх обов'язків, то навряд чи доцільно відновлювати колишнього керівника боржника в колишній посаді.

З урахуванням специфіки трудових відносин в умовах процедури банкрутства необхідно розділити працівників на дві категорії: тих, яких необхідно звільняти у зв'язку зі скороченням штату або чисельності співробітників підприємства, і тих, яких необхідно звільняти у зв'язку з ліквідацією підприємства.

Якщо в першому випадку мова йде про згорання господарської діяльності, то в другому мова йде про тих, хто повинен працювати до ліквідації організації, наприклад, про членів ліквідаційних комісій. До категорії працівників, що звільняють в останню чергу, варто віднести членів профспілкового органу. Не можна не враховувати, що до функцій профспілкового комітету входять представництво й захист працівників організації, включаючи участь у рішенні питань про розірвання трудових договорів, в індивідуальній і колективній трудовій суперечках, здійснення названого представництва в арбітражному суді й інших випадках.

Висновки. Для здійснення цілей участі представників працівників у перших зборах конкурсних кредиторів таким положенням варто доповнити статтю 26 ЗУ «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» положенням про те, що представники працівників повинні бути вчасно сповіщені про процедуру початку банкрутства й інформовані про вимоги кредиторів з вказівкою на те, що не-

належне повідомлення представників працівників боржника є підставою для визнання рішення перших зборів конкурсних кредиторів недійсним. Слід також зобов'язати роботодавця надавати працівникам (їхнім представникам) необхідну інформацію з вказівкою її переліку (наприклад, про вимоги кредиторів, про заставу майна роботодавця).

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами та доповненнями.
2. Трудовий Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trudovepravo.com.ua/zakonodavstvo/37-kodeks/674--3->.
3. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII зі змінами та доповненнями.
4. Про внесення змін до Закону України «Про банкрутство» : Закон України від 30.06.1999 № 784-XIV, зі змінами та доповненнями.
5. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21.11.92 № 2811-XII, зі змінами та доповненнями.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.03 № 1058-IV, зі змінами та доповненнями.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.00 № 1533-III, зі змінами та доповненнями.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» від 21.10.95 № 848.
9. Глушук О.М. Соціальний захист працівників підприємства-банкрута [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/1775/1/9.pdf>.
10. Дубинский Д.Р. Трудовые отношения и несостоятельность работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2000. – С. 3.
11. Кузьмук В. Особливості регулювання трудових відносин при банкрутстві підприємства // Праця і закон. – 2004. – № 9–10 (33–34).
12. Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя : несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. – № 1.

Блуашвили Н. Защита трудовых прав работников при банкротстве предприятия

Аннотация. В статье обобщаются составляющие системы защиты работников обанкротившегося предприятия и предлагаются основные направления по его совершенствованию.

Ключевые слова: банкротство, трудовые отношения, предприятия-банкроты.

Bluashvili N. Protection of workers' rights in bankruptcy enterprise

Summary. The article summarizes the components of the system to protect employees of the bankrupt company and suggested key areas for its improvement.

Key words: bankruptcy, labour relations, enterprises in default.