

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті узагальнено складові системи захисту працівників неплатоспроможного підприємства та запропоновано основні напрямки щодо його вдосконалення.

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

Блуашвілі Нана,

здобувач Харків-
ського національного
педагогічного універ-
ситету імені
Г. С. Сковороди

В умовах коли банкрутство організацій стало розповсюдженим явищем, здійснення представництва трудових прав працівників, чії інтереси безпосередньо пов'язані з його наслідками, набуває особливої значущості.

Розробка теоретичних і практичних аспектів захисту працівників підприємств-банкрутів цікавила як вітчизняних учених (І. Бланк, М. Буров, А. Гончаров, Н. Захаров, Д. Єндовицький, В. Ковальов, А. Кузнецов, К. Лебєдєв, В. Павлюченко, Н. Пилипенко, Г. Савицька, В. Ткачев, Г. Федорова та ін.), так і зарубіжних (І. Ансофф, Д. Вестен, Х. Мінтцберг, С. Росс, А. Шапіро та ін.).

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

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

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (№ 2343-ХІІ) діє з 14 травня 1992 р. і багато раз зазнавав змін, найбільш радикальні з яких було внесено Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про банкрутство» № 784-14 від 2000 р. Останні зміни до першого зазначеного Закону було внесено 4 липня 2013 р.

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

Діяльність підприємств є багатопланою, вона містить у собі комплекс відносин, регульованих не тільки нормами цивільного права, але й трудового. Процедури банкрутства зачіпають інтереси не тільки кредиторів, але й трудових колективів, окремих працівників. Їхнє забезпечення вимагає аналізу актуальних проблем з урахуванням міжнародного законодавства, позитивного вітчизняного досвіду, судової практики. В юридичній літературі обґрунтовано відзначається, що в дореволюційному законодавстві існували норми, які за рівнем правової регламентації випереджали багато сучасних аналогів і сьогодні можуть бути враховані законодавцем [1, с. 3].

Представництво інтересів працівників в умовах банкрутства має 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 до обов'язків арбітражного керівника (розпорядника майна, керівника санації) відповідно до ст. 4 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його

банкрутом». Таким чином, арбітражний керівник (розпорядник майна, керівник санації) представляє інтереси роботодавця при укладанні або зміні колективного договору, реалізації права працівників на участь у керуванні організацією.

З іншого боку, відносини соціального партнерства перетинаються з трудовими відносинами в процесі банкрутства, але не збігаються з ними за обсягом.

Згідно зі ст. 243 КЗпП «Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх 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 з положеннями ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» сторони соціального партнерства визначаються як професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади й органів місцевого самоврядування.

Заслужовує на підтримку точка зору про те, що арбітражний керівник (розпорядник майна, керівник санації), призначений відповідно до законодавства про банкрутство, є представником роботодавця за законом.

У проекті нового Трудового кодексу України це питання також не визначено. Потребує уточнення одна обставина. У стадії конкурсного ви-

робництва складно говорити про соціальне партнерство. Відповідно до Закону 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 з цим заслуговує на обговорення можливість надання правових послуг за рахунок держави. Юридична допомога повинна надаватися працівникам організацій, що перебувають у стадії банкрутства, або їх представникам. Така адресність сприяла б результативному використанню виділених на ці мети коштів.

Останніми десятиліттями 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 із державою за рахунок

внесків роботодавців (у Греції, Словенії).

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

Виходячи з того, що працівник, який втратив робоче місце через банкрутство роботодавця, стає безробітним, і тільки тоді він має захищеність, гарантовану державою [2] шляхом отримання допомоги з безробіття та у працевлаштуванні (але такий вид допомоги не є матеріальним).

О. Глушук ставить питання про те, чи снує гарантований державою соціальний захист після припинення діяльності роботодавця [3]. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (№ 1058-IV від 9 липня 2003 р. зі змінами від 2013 року) визначає право отримувати пенсію та умови нарахування страхового стажу [2]. 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, опікунстві [4], на надання субсидій [5].

На думку О. Глушук, у разі правильної організації бухгалтерського обліку та методики управління персоналом працівник такого підприємства навіть і після його банкрутства матиме у власних руках програму з ризиковим або неризиковим соціальним страхуванням життя та здоров'я, накопичувальну недержавну пенсійну

програму, що допоможе захистити його від нещасних випадків і підтримати родину в скрутному становищі [3].

Нормотворча діяльність, спрямована на гарантію прав працівників збанкрутілих підприємств, не може не заслуговувати підтримки. У той же час зарубіжний 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 із системою заходів, спрямованих на їх санацію, збереження колективу працівників. Це підвищує актуальність здійснення представництва їхніх інтересів. Із цих позицій важко дати позитивну оцінку положенню, що міститься в ст. 11 Конвенції МОТ 1949 р. № 95 «Про охорону заробітної плати» щодо орієнтації на повернення боргів, які виникли до банкрутства роботодавця.

Крім того проблематичним є те, що борги з оплати праці, незважаючи на їхній привілейований статус, можуть оплачуватися після погашення інших боргів роботодавця, що зазнає процедури банкрутства, оскільки черговість погашення привілейованого кредиту, що становить заробітну плату, визначається відповідно до п. 3 ст. 11 названої Конвенції національним законодавством. Як обґрунтовано відзначається в юридичній літературі, якщо грошей роботодавця виявляється недостатньо, борги перед працівниками залишаються непогашеними [6].

У той же час, як підкреслює В. Кузьмук, саме «заборгованість із

заробітної плати працівникам є першим «дзвіночком» того, що підприємство перебуває на межі майбутнього банкрутства. Порада для працівників, що опинилися в такому становищі, – 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» [7].

Згідно зі статтею 23 Закону України «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 (ст. 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 р. № 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 (ст. 5). Визначений Конвенцією мінімум вимог, на які поширюються привілеї (заробітна плата, виплати за оплачувані відпустки, вихідна допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин й ін.). Конкретизація вимог працівників дає можливість більш ефективно здійснювати їхнє представництво в сфері праці. Ратифікація Конвенції сприяла б посиленню захисту вимог працівників за неплатоспроможності роботодавця.

Як уже зазначалося, Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» передбачає право представників працівників боржника брати участь у зборах кредиторів з правом дорадчого голосу при введенні конкурсного виробництва. Їхня участь дозволяє об'єктивно оцінити сформовану ситуацію, виробити оптимальне рішення з урегулювання спірних питань. Недоліком є те, що відсутність цих представників не є підставою для визнання зборів кре-

диторів недійсним. На практиці таких представників не завжди сповіщають про проведення зборів кредиторів, що породжує скарги в судові органи.

Вирішенню ситуації сприяли б зміни ст. 26 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» через 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 відома працівників на загальних зборах й ін. Колективу організації-банкрута варто надати право участі, вирішення питань на зборах, коли мова йде про визначення кандидатури арбітражного керівника (розпорядника майна, керівника санації).

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

Оскільки працівники безпосередньо беруть участь у здійсненні плану санації та, 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 до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

У ході розробки Закону України «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 вдосконалювання норм про ознаки банкрутства, перегляд положень, що визначають статус арбітражного керівника, 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

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

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

Для здійснення цілей щодо участі представників працівників у пер-

ших зборах конкурсних кредиторів таким положенням варто доповнити Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Це відповідало б і положенням Рекомендації МОТ № 180 (1996 р.), що визначили: працівники та їхні представники повинні бути завчасно інформовані про початок процедури визнання підприємства неспроможним. Складна практика свідчить про те, що така інформація не обмежується констатацією факту, а має більше змістовний характер.

Останніми роками 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.

Потрібна правова норма, що передбачає обов'язок роботодавця неспроможної організації надавати працівникам або їхнім представникам необхідну інформацію з указівкою її переліку.

Профспілковий комітет має право виступати як кредитор. Це може бути реалізовано, коли ініціюється визнання боржника банкрутом іншою організацією, що звернулася в арбітражний суд з відповідною заявою. Не виключається ситуація, коли профспілковий орган самостійно звертається в арбітражний суд із за-

явою про визнання банкрутом боржника, якщо той не виконує договірні зобов'язання. Мова може йти як про правовідносини з організацією, при якій створено профспілковий орган, так і про відносини з іншими юридичними особами.

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

Відомі випадки, коли керівники підприємств при призначенні їх арбітражними керівниками не розривають раніше укладеного трудового договору чи вносять до трудової книжки запис про нову роботу як арбітражні керівники. Деякою мірою це можна пояснити тим, що визначення арбітражного керівника, що зазначається в Законі, є недостатньо повним.

Відповідно до ст. 1 Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» арбітражний керівник – фізична особа, призначена господарським судом у встановленому порядку в справі про банкрутство як розпорядник майна, керівник санації чи ліквідатор з кола осіб, які отримали відповідне свідоцтво і внесені до Єдиного реєстру арбітражних керівників (розпорядників майна, керівників санації, ліквідаторів) України.

Складна сучасна законодавча практика свідчить про те, що до керівників, фахівців висуваються кон-

кретні вимоги, визначаються умови, за дотримання яких з тими можуть укладатися трудові договори або контракти.

Заслуговує на увагу 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 з причинами, що стали підставою для його звільнення. Якщо мова йде про здійснення дій, які порушують права й інтереси боржника й кредиторів, про втручання в дії арбітражного керівника під час виконання ним своїх обов'язків, то навряд чи доцільно відновлювати колишнього керівника боржника в колишній посаді.

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

Якщо в першому випадку мова йде про згортання господарської діяльності, то в другому – 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 у функції профспілкового комітету входять представництво й захист працівників організації, включаючи участь у вирішенні питань про розірвання трудових договорів,

в індивідуальній і колективній трудовій суперечках, здійсненні названого представництва в арбітражному суді й інших випадках.

Для здійснення цілей щодо участі представників працівників у перших зборах конкурсних кредиторів ст. 26 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» варто доповнити положенням про те, що представники працівників повинні бути вчасно сповіщені про процедуру початку банкрутства й інформовані про вимоги кредиторів і вказівкою на те, що неналежне 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 указівкою її переліку (наприклад, про вимоги кредиторів, про заставу майна роботодавця).

Список використаних джерел:

1. Дубинский Д. Р. Трудовые отношения и несостоятельность работодателя : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; Право социального обеспечения» / Д. Р. Дубинский. – Екатеринбург, 2000. – 22 с.

2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

3. Глушук О. М. Соціальний захист працівників підприємства-банкрута / Глушук О. М. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/1775/1/9.pdf>.

4. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21 листопада 1992 р. № 2811-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>.

5. Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 1995 р. № 848 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-95-%D0%BF>.

6. Лютов Н. Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам / Лютов Н. Л. // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 61–77.

7. Особливості регулювання трудових відносин при банкрутстві підприємства [Електронний ресурс] / В. Кузьмук // Праця і закон. – 2004. – № 9–10(33–34). – Режим доступу : <http://www.legal.kiev.ua/ru/node/42>.

Блуашвили Н. Защита трудовых прав работников при банкротстве предприятия.

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. Assertion of the Labor Rights of Employees upon the Bankruptcy of Enterprises.

The article summarizes the components of the system to protect the employees of the bankrupt enterprise and suggests the key areas for its improvement.

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

Стаття надійшла до редакції 15.01.2014