

# Захист заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця

**І. НОВАК,**  
кандидат економічних наук  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи НАН України  
м. Київ

*Здійснено аналіз сучасної ситуації щодо заборгованості із заробітної плати в Україні, міжнародних правових норм у сфері забезпечення права на своєчасне одержання винагороди за працю у випадку неплатоспроможності роботодавця. Визначено першочергові завдання та основні пріоритети щодо забезпечення захисту заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.*

*Проанализирована современная ситуация с задолженностью по заработной плате в Украине, международные правовые нормы в сфере обеспечения права на своевременное получение вознаграждения за труд в случае неплатежеспособности работодателя. Определены основные приоритеты по обеспечению защиты заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя.*

*The article is devoted to the analysis of modern situation with debts on a wages in Ukraine, the international rules of law in sphere of guaranteeing of the right to timely reception of compensation for work in case of insolvency of the employer is analysed. The basic priorities on guaranteeing of protection of wages in case of insolvency of the employer are defined.*

Ключові слова: заборгованість із заробітної плати, винагорода за працю, захист заробітної плати, неплатоспроможність роботодавця.

**Н**аявність в Україні заборгованості із заробітної плати перед працівниками, що є наслідком порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43 Конституції України), супроводжує розбудову національної держави упродовж усього новітнього періоду незалежності. Світова фінансово-економічна криза, за якої наша країна зазнала чи не найбільшого падіння темпів економічного зростання на пострадянському та європейському просторі, призвела до серйозного загострення цієї проблеми.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання захисту заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця розглядаються у працях Б. Конова, С. Приходько, В. Скобелкіна В. Степанова, У. Столпера та ін. Водночас можливості комплексного підходу до проблеми ліквідації заборгованості із заробітної плати та забезпечення права на своєчасне одержання винагороди за працю із застосуванням не лише адміністративних, а й економічних важелів впливу на ситуацію дотепер залишаються недостатньо дослідженими, що свідчить про актуальність та своєчасність пропонованої роботи.

**Метою дослідження є** визначення основних пріоритетів щодо забезпечення реалізації права на своєчасне одержання винагороди за працю та захисту ін-

тересів працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

**Основні результати дослідження.** Станом на 1 січня 2011 р. заборгованість із заробітної плати по Україні зросла в 1,8 разу порівняно з початком 2008 р. і зараз перевищує 1,2 млрд грн (рис. 1). При цьому в 1,4 разу збільшилась частка заборгованості економічно активних підприємств, яка складає вже понад половину загального обсягу боргу.

Впродовж аналізованого періоду чисельність штатних працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплатили заробітної плати, збільшилась в 1,6 разу, а сума боргу в середньому на одного штатного працівника — в 2,3 разу і, починаючи із січня 2009 р., стабільно перевищує розмір середньої заробітної плати за попередній місяць (рис. 2).

Порушення права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю, що виявляється у виникненні заборгованості із заробітної плати, з фінансової точки зору є примусовим кредитуванням роботодавця працівником. Економічна теорія наголошує, що в умовах ринкової економіки неефективний бізнес, не здатний відповідати за власними зобов'язаннями, вимушений проходити процедуру банкрутства задля задоволення вимог кредиторів та подальшої трансформації з метою підвищення його конкурентоспроможності. Зважаючи на це, Міжна-

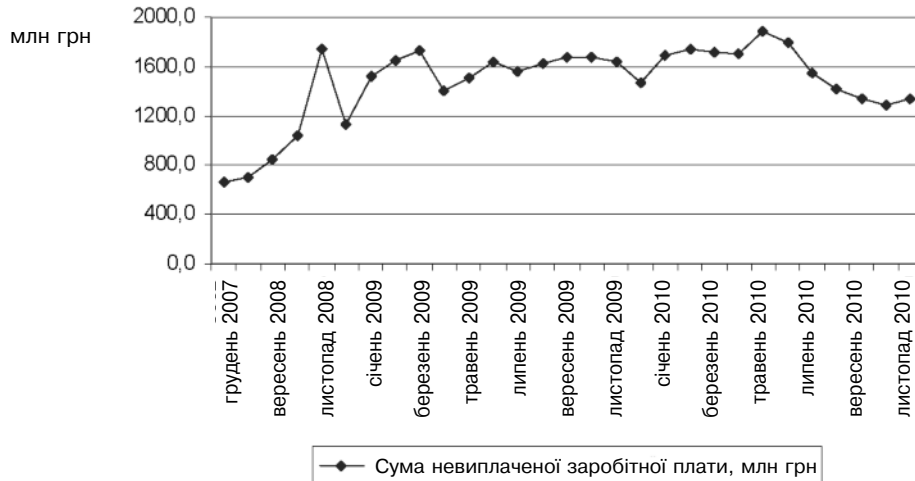


Рис. 1. Динаміка заборгованості із зарплатної плати, 2008–2010 рр. \*

\* Джерело: дані Державного комітету статистики України.

родною організацією праці (МОП) в 1992 р. прийнято конвенцію № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (далі – Конвенція № 173). Ратифікувавши цю конвенцію 01.03.2006 р., Україна взяла на себе лише зобов'язання, що випливають з частини II, якою передбачено захист вимог працівників за допомогою надання привілею. Втім поза межами національного правового врегулювання залишаються норми частини III щодо захисту вимог працівників за допомогою гарантійних установ.

Згідно з Конвенцією № 173, термін «неплатоспроможність» застосовується до ситуацій, у яких відповідно до національного законодавства і правил починається процедура, що стосується активів роботодавця, з метою задоволення претензій кредиторів на колективній основі. Визначення цього терміна

може поширюватися на інші ситуації, в яких вимоги працівників не можуть бути задоволені через фінансове становище роботодавця, наприклад, коли сума активів роботодавця визнається недостатньою для відкриття процедури, що стосується неплатоспроможності. Міра, якою активи роботодавця підлягають процедурі, що стосується неплатоспроможності, визначається національними законами, нормативними актами чи практикою. Положення Конвенції № 173 застосовуються за допомогою законів або нормативних актів чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці.

У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, що випливають з трудових відносин, захищаються на основі привілею, тобто задовольняються з активів неплатоспроможного роботодавця до того, як будуть задоволені вимоги неприві-

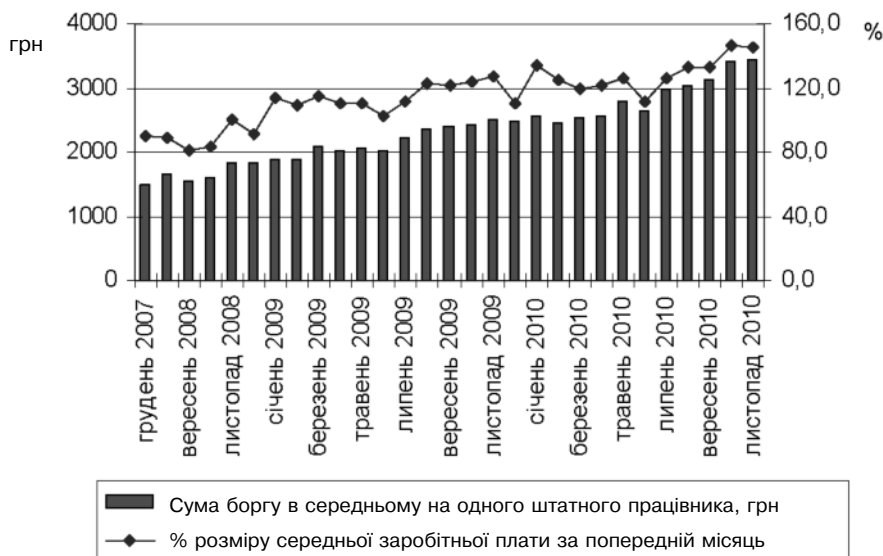


Рис. 2. Динаміка заборгованої зарплатної плати в середньому на одного працівника та її співвідношення з розміром середньої зарплатної плати за попередній місяць, 2007–2010 рр. \*\*

\*\* Джерело: дані Державного комітету статистики України.

лейованих кредиторів. Цей привілей поширюється, зокрема, на вимоги працівників стосовно заробітної плати за встановлений період часу, що має бути не меншим трьох місяців, які передують неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин. Національне законодавство чи правила можуть обмежувати обсяг привілейованих вимог працівників установленою сумою, що повинна бути не нижчою від соціально прийнятного рівня, а її розмір має періодично коригуватися задля забезпечення збереження вартості. При цьому національне законодавство має надавати вимогам працівників вищого пріоритету порівняно з більшістю інших привілейованих вимог, зокрема з вимогами держави та системи соціального забезпечення.

Законодавство ЄС гарантує оплату несплачених претензій працівникам, що впливають з трудових відносин (трудових договорів), до роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності. Згідно з нормами Директиви 80/987/ЄЕС від 20.10.80 (з поправками, внесеними Директивою 2002/47/ЄС від 23.09.2002), держави-члени ЄС можуть виключати зі сфери її дії претензії з боку певних категорій працівників<sup>1</sup>.

Згідно із законодавством ЄС, роботодавець визнається таким, що перебуває у стані неплатоспроможності, якщо:

- подано вимогу про початок процедур стосовно його активів з метою колективного задоволення вимог кредиторів і уможливлення врахування вимог працівників, що впливають з трудових відносин (трудових договорів), до роботодавців, які перебувають у стані неплатоспроможності;

- орган компетентної влади вирішив розпочати процедури або встановив, що підприємство (бізнес) роботодавця остаточно закрите і наявних активів не вистачає для того, щоб розпочати процедури<sup>2</sup>.

Задоволення вимог працівників, що впливають з трудових відносин і висуваються роботодавцю, забезпечується за допомогою гарантійних установ, якщо оплата не може бути здійснена роботодавцем через його неплатоспроможність. У трудовому праві ЄС гарантійні установи здійснюють оплату незадоволених претензій працівників, що впливають із трудових договорів або трудових відносин та стосуються оплати за період, що передував установленій даті, під якою може розумітися дата: настання неплатоспроможності роботодавця, повідомлення працівнику про звільнення внаслідок неплатоспроможності роботодавця, припинення трудових відно-

син (трудового договору) з працівником внаслідок неплатоспроможності роботодавця.

У загальному випадку держави-члени ЄС мають забезпечити оплату незадоволених претензій, які стосуються оплати за останні:

- три місяці дії трудового договору або трудових відносин протягом шестимісячного періоду перед датою настання неплатоспроможності;

- три місяці дії трудового договору або трудових відносин, що передували даті повідомлення працівникові про звільнення через неплатоспроможність роботодавця;

- вісімнадцять місяців дії трудового договору або трудових відносин, що передували даті настання неплатоспроможності роботодавця або даті припинення трудового договору чи трудових відносин з працівником унаслідок неплатоспроможності роботодавця.

В останньому випадку держава-член може обмежити зобов'язання щодо оплати періодом у 8 тижнів або кількома коротшими періодами, що загалом становлять 8 тижнів. З метою уникнення виплати сум, що перевищують соціальну межу у випадку неплатоспроможності роботодавця, держави-члени можуть установлювати верхню межу зобов'язання оплати незадоволених претензій працівників, поінформувавши при цьому Єврокомісію про методичку визначення цієї межі.

Держави-члени мають визначити детальні правила організації, фінансування й функціонування гарантійних установ, дотримуючись при цьому таких принципів:

- активи гарантійних установ мають бути незалежними від обігового капіталу роботодавців і недоступними для процедури неплатоспроможності;

- роботодавці зобов'язані робити внески до фондів гарантійних установ, за винятком випадків, коли такі установи повністю фінансуються державними органами;

- зобов'язання установ не повинні залежати від факту виконання чи невиконання обов'язків зі сплати згаданих внесків<sup>3</sup>.

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.92 р. № 2343-ХІІ (далі — Закон) визначає неплатоспроможність як неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку їх сплати грошові зобов'язання перед кредиторами, зокрема із заробітної плати, не інакше як через відновлення платоспроможності. Суб'єкт підприємницької діяльно-

<sup>1</sup> Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). Наукове видання / За заг. ред. Д. Арріго та Дж. Кассале. — К.: ВД «Стилос», 2006. — С. 242.

<sup>2</sup> Там само. — С. 391–392.

<sup>3</sup> Там само. — С. 85–86, 160–162.

сті, неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати визнається боржником.

Згідно із Законом, кредитором є юридична або фізична особа, яка має в установленому порядку підтверджені документами вимоги щодо грошових зобов'язань до боржника, зокрема щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника. Кредитор має право на звернення до господарського суду із заявою про порушення справи про банкрутство, крім того, кредитори мають право об'єднати свої вимоги до боржника і звернутися до суду з однією заявою. Справа про банкрутство порушується господарським судом, якщо безспірні вимоги кредитора (кредиторів) до боржника, що сукупно складають не менше 300 мінімальних розмірів заробітної плати, не були задоволені боржником протягом трьох місяців після встановленого для їх погашення строку.

Учасниками провадження у справі про банкрутство є, зокрема, кредитори (представник комітету кредиторів) та представник працівників боржника – особа, уповноважена загальними зборами, на яких присутні не менш як три чверті штатної чисельності працівників боржника, або відповідним рішенням первинної профспілкової організації боржника представляти їх інтереси при проведенні процедур банкрутства з правом дорадчого голосу. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 р. № 1045-XIV визначено, що в ході процедури банкрутства інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів представляють профспілки.

У першу чергу задовольняються вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості із заробітної плати за три місяці роботи, що передують порушенню справи про банкрутство. Вимоги, що виникли із зобов'язань банкрута перед працівниками підприємства-банкрута, крім задоволених у першу чергу, задовольняються у другу чергу. Вимоги кожної наступної черги задовольняються в міру надходження на рахунок коштів від продажу майна банкрута після повного задоволення вимог попередньої черги. У разі недостатності коштів, одержаних від продажу майна банкрута, для повного задоволення всіх вимог однієї черги вимоги задовольняються пропорційно сумі вимог, що належить кожному кредиторові однієї черги. Вимоги, не задоволені за недостатністю майна, вважаються погашеними. Якщо майна банкрута вистачило, щоб задовольнити всі вимоги кредиторів, він вважається таким, що не має боргів, і може продовжувати свою підприємницьку діяльність.

**Висновки.** Забезпечення права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю вимагає

законодавчого унормування посилення адміністративної відповідальності щодо заборгованості із заробітної плати строком до 3-х місяців, а також врегулювання у господарському праві запровадження пені за несвоєчасну сплату працівникам заробітної плати в розмірі, адекватному штрафним санкціям за порушення умов кредитного договору з банком (за порушення термінів здійснення платежів за кредитом). Разом з тим, в умовах ринкової економіки застосування лише адміністративних заходів впливу не може бути визнано достатнім і ефективним, що підтверджується існуванням в Україні заборгованості із заробітної плати впродовж останніх двадцяти років. Необхідність реалізації конституційних гарантій та дотримання трудового законодавства ставить до порядку денного питання захисту вимог працівників шляхом встановлення факту неплатоспроможності роботодавця та ініціювання порушення справи про банкрутство.

Національне законодавство достатньою мірою регламентує процедури щодо колективних дій при порушенні провадження у справі про банкрутство шляхом подання заяв до суду, об'єднання вимог кредиторів, представництва в комітеті кредиторів й участі у провадженні справи про банкрутство працівників та їхніх представників, зокрема профспілок. Водночас необхідною є ратифікація норм конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) щодо захисту за допомогою гарантійних установ та внесення відповідних змін до національного законодавства для створення таких гарантійних установ, регулювання їхньої діяльності, зокрема правил організації, фінансування та функціонування, запровадження обов'язкових внесків роботодавців до фондів гарантійних установ.

Слід зазначити, що застосування процедур щодо захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця має супроводжуватись активізацією соціального діалогу з питань реалізації державної політики зайнятості, зокрема щодо створення нових робочих місць. Крім того, надзвичайно важливого значення набуває реалізація заходів державної політики щодо запобігання вилученню обігових коштів підприємств, покращення процедур адміністрування відшкодування податку на додану вартість (ПДВ). Збільшення платоспроможного попиту населення та державна політика інвестування в розвиток внутрішнього ринку є ефективними механізмами подолання фінансово-економічної кризи. З огляду на вищевикладене, подальші наукові розвідки охоплюватимуть дослідження питань взаємозв'язку забезпечення трудових прав працівників, ефективності бізнесу, державної регуляторної політики і політики зайнятості.