

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

ВИШНОВЕЦЬКА С. В. - д.ю.н., професор, завідувач кафедри цивільного права і процесу Державного університету «Київський авіаційний інститут»

ВИШНОВЕЦЬКИЙ В. М. - к.ю.н., доцент, доцент кафедри теорії держави і права, конституційного та адміністративного права Державного університету «Київський авіаційний інститут»

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.71404/NP.2026.1.38>

Стаття присвячена висвітленню проблемних аспектів захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Актуальність проблеми визначає недосконалість термінології, змішування понять «неплатоспроможність» і «банкрутство». Констатовано, що в трудовому законодавстві передбачено ряд захисних механізмів, спрямованих на захист трудових прав працівників у такій ситуації, закріплено імперативні норми, що передбачають відповідні гарантії. Але залишається актуальним забезпечення цих гарантії за допомогою дієвого міжгалузевого механізму не лише правових, а й економічних засобів. Дослідження цієї проблеми побудоване на використанні насамперед формально-юридичного і порівняльно-правового методів, оскільки досвід ЄС наочно демонструє максимально дієві гарантії прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

На підставі аналізу Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності підприємця» зроблено висновок, що запропоновані нею варіанти визначення терміну «неплатоспроможність» дозволяють охарактеризувати його як досить широке поняття, що охоплює собою різні ситуації неможливості виконання роботодавцем грошових зобов'язань, у тому числі процедуру банкрутства, але нею не обмежується. Наголошується на тому, що Верховна Рада України ратифікувала цю Конвенцію з такою заявою: «Україна бере на себе зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції, що

передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею».

На підставі аналізу директив ЄС та правозастосовної практики з'ясовано, що в європейських країнах використовують механізм гарантування прав працівників. Цей механізм отримав закріплення в Частині III Конвенції МОП № 173. Він носить універсальний характер, має ширшу сферу застосування, оскільки передбачає компенсацію заробітної плати шляхом гарантійних інститутів не лише в період провадження у справі про банкрутство, а й в інших випадках, коли за законодавством вимоги працівників з виплати заробітної плати не можуть бути задоволені роботодавцем. Тому доцільним було б взяття державою на себе зобов'язань, які випливають із частини III цієї Конвенції «Захист вимог працівників установою-гарантом».

Зроблено висновок, що для всебічного захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця видається більш виправданим застосовувати змішаний підхід, що передбачає пріоритетність вимог у поєднанні з такими заходами захисту як створення гарантійного фонду.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, неплатоспроможність, банкрутство, правонаступництво.

Постановка проблеми та її актуальність

Як відомо, підприємницька діяльність часто супроводжується негативними економічними явищами, одним із яких є не-

платоспроможність роботодавця. Як слушно зауважував Е. В. Бабенко, «проблематика сучасного стану захисту трудових прав і законних інтересів працівників у випадку банкрутства роботодавця-боржника в Україні та державах-членах ЄС актуалізується численними ризиками порушення цих прав та інтересів» [1, с. 237]. У результаті процедур банкрутства «найменш захищеними суб'єктами трудових відносин залишаються працівники, які не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів» [2, с. 161].

У трудовому законодавстві передбачено ряд захисних механізмів, спрямованих на захист трудових прав працівників у такій ситуації, закріплено імперативні норми, що передбачають відповідні гарантії. Але залишається актуальним забезпечення цих гарантій за допомогою дієвого міжгалузевого механізму не лише правових, а й економічних засобів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця знайшли відображення в юридичній літературі. Зокрема, загалом правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників ґрунтовно досліджував В. Я. Бурак. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві) був предметом дисертаційного дослідження Е. В. Бабенка. Також варто відзначити дисертаційну роботу В. О. Радіонової-Водяницької, публікації Н. Блуашвілі, Б. В. Вольвач, О. М. Дарморіс, В. В. Капустіна. Водночас необхідний комплексний аналіз ефективності правового регулювання трудових відносин у випадку неплатоспроможності роботодавця задля забезпечення дієвого механізму запобігання й мінімізації порушення трудових прав працівників у кризовій ситуації.

Метою статті є визначення проблемних аспектів захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Виклад основного матеріалу

Трудовому праву властива спрямованість на забезпечення прав працівника як економічно більш вразливої сторони правовідносин. Відповідно працівникові повинні бути надані гарантії забезпечення його трудових прав незалежно від змін в економічному, господарському, майновому положенні роботодавця. Адже права кредиторів із заробітної плати (як і загалом трудові права осіб) є привілейованими, обов'язковими та мають бути захищені на державному рівні (постанови КГС ВС від 30.06.2022 у справах № 5/530-03 (924/1340/20), № 5/530-03 (924/1244/20) [3].

Насамперед необхідно з'ясувати ключове поняття неплатоспроможності роботодавця та його відмінність від неспроможності (банкрутства). Як зауважував Е. В. Бабенко, поняття «банкрутство» є терміном цивільного та господарського законодавства, котре постійно змінюється (не лише в Україні, але й в інших державах пострадянського простору, що є цілком логічним та обґрунтованим, адже неплатоспроможність виявилась питанням, ефективно врегулювати яке в постсоціалістичних країнах стало можливим лише з отриманням відповідного регулятивного досвіду) [1, с. 200].

У ст. 1 Кодексу України з процедур банкрутства банкрутство визначене як визнана господарським судом нездатність боржника, крім страховика або кредитної спілки, відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Кодексом, грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури або процедури погашення боргів боржника, а також віднесення страховика або кредитної спілки відповідно до рішення Національного банку України до категорії неплатоспроможних відповідно до Закону України «Про страхування» або Закону України «Про кредитні спілки» [4]. А неплатоспроможність визначається як неспроможність боржника (іншого, ніж страховик або кредитна спілка) виконати після настання встановленого строку грошові зобов'язання перед кредиторами не інакше, як через застосування

процедур, передбачених цим Кодексом, або встановлена Національним банком України неплатоспроможність страховика відповідно до Закону України «Про страхування» чи неплатоспроможність кредитної спілки відповідно до Закону України «Про кредитні спілки» [4].

Істотну ознаку неплатоспроможності роботодавця можна виявити в результаті аналізу документів МОП. Ключовим актом у цій сфері є Конвенція МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності підприємця» (1992 р.) [5], відповідно до ч. 1 ст. 1 якої, для цілей цієї Конвенції термін «неплатоспроможність» стосується ситуацій, в яких відповідно до національних законів та практики відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі. У ч. 2 зазначається, що для цілей цієї Конвенції Член Організації може поширювати значення терміна «неплатоспроможність» на інші ситуації, в яких вимоги працівників не можуть бути задоволені з причини фінансового становища роботодавця, наприклад якщо суму активів роботодавця визнано недостатньою для обґрунтування відкриття провадження, що стосується неплатоспроможності.

Ці варіанти визначення терміну «неплатоспроможність» дозволяють охарактеризувати його як досить широке поняття, що охоплює собою різні ситуації неможливості виконання роботодавцем грошових зобов'язань, у тому числі процедуру банкрутства, але нею не обмежується. Неплатоспроможність роботодавця характеризує його нездатність виконати обов'язок з виплати заробітної плати та інших належних працівникові виплат у встановлені терміни у зв'язку з недостатністю грошових коштів. Відповідно, порушення роботодавцем строків виплати заробітної плати, незалежно від тривалості періоду прострочення, а також причин, що його зумовили, повинно розглядатись як ознака неплатоспроможності при прийнятті судом рішення про визнання боржника банкрутом.

Необхідною гарантією захисту трудових прав працівників виступає наявність публічного елемента в правовому регулюванні

цієї сфери відносин. У Директиві Ради ЄС 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передавання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів підкреслюється роль держави як регулятора в частині застосування Директиви до процедури банкрутства чи інших аналогічних процедур, а також можливість її застосування у випадках передачі підприємства за економічно кризового стану роботодавця і з метою необхідності попередження зловживань у випадку банкрутства [6]. Ці положення мають важливе значення і особливий превентивний ефект, що дозволяє запобігти і не допустити порушення трудових прав працівників.

Найбільш важлива гарантія – це інститут правонаступництва в трудових відносинах, а згадувана Директива 2001/23/ЄС спрямована не просто на збереження трудових відносин, а й на збереження їх змісту [7].

Директива Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 20 жовтня 1980 року спрямована на забезпечення мінімального рівня захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця. З цією метою вона зобов'язує держави-члени створити орган, який гарантує виплати за неоплаченими претензіями зацікавлених працівників [8].

Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 23 вересня 2002 року, встановлює детальні вимоги для створення додаткового захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця у формі гарантійних організацій. Відповідно до статті 2(1) Директиви Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, «роботодавець вважається таким, що знаходиться у стані неплатоспроможності, якщо було зроблено запит щодо відкриття колективного провадження на підставі неплатоспроможності роботодавця,

як передбачено законами, постановами та адміністративними положеннями держави-члена, а також тягне за собою часткове або повне вилучення активів роботодавця та призначення ліквідатора чи особи, яка виконує таку функцію, та органу, який відповідно до компетенції, зазначеної у вищезгаданих положеннях: а) або приймає рішення відкрити провадження у справі; або б) встановлює, що роботу підприємства або підприємницьку діяльність роботодавця було остаточно припинено, а наявних активів недостатньо для того, щоб відкрити провадження» [9].

Варто зауважити, що в зарубіжній практиці застосовуються різні механізми. Насамперед (і в США, і в країнах ЄС) діє система привілеїв і пільг, за якої вимоги працівників задовольняються в першочерговому порядку з активів боржника. Проте це не гарантує повне погашення сум заборгованості. Багато розвинутих країн (Канада, Німеччина) створює спеціалізовані організації, що фінансуються роботодавцями і метою яких є відшкодування працівникам шкоди у випадку неплатоспроможності роботодавця. Це дозволяє уникнути затримок в отриманні заробітної плати. В ряді країн (Франція, Нідерланди) держава повністю бере на себе ризики по забезпеченню виплат працівникам у випадку банкрутства роботодавця.

У законодавстві України реалізується модель «пріоритетності вимог», на зміну якій повинна прийти модель «гарантованості вимог», адже в європейських країнах використовують саме механізм гарантування прав працівників. Ця модель отримала закріплення в Частині III Конвенції МОП № 173. Вона носить універсальний характер, має ширшу сферу застосування, оскільки передбачає компенсацію заробітної плати шляхом гарантійних інститутів не лише в період провадження у справі про банкрутство, а й в інших випадках, коли за законодавством вимоги працівників з виплати заробітної плати не можуть бути задоволені роботодавцем. Установи-гаранти можуть мати різні джерела фінансування. Так, в одних країнах джерелами фінансування є виключно внески роботодавців (Австрія, Данія, Норвегія, Польща), в других – кошти

державного бюджету (Австрія, Словенія), в третіх – спільні внески держави і роботодавців (Греція, Словачина).

Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, прийняту на 79-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 23 червня 1992 року, з такою заявою: «Україна бере на себе зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею» [10]. Це, безперечно, є позитивним у контексті захисту трудових прав працівників, але не сприяє їх реальному захисту повною мірою, адже такий порядок погашення вимог діє лише тоді, коли ресурсів боржника достатньо для їх погашення. В сучасних складних економічних умовах зростає роль гарантійних інститутів. Видається, що доцільним було б взяття державою на себе зобов'язань, які випливають із частини III цієї Конвенції «Захист вимог працівників установою-гарантом». Для захисту трудових прав працівників у багатьох європейських країнах засновані спеціальні гарантійні організації. Для всебічного захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця видається більш виправданим застосовувати змішаний підхід, що передбачає пріоритетність вимог у поєднанні з такими заходами захисту як створення гарантійного фонду. З цього фонду можна було б здійснювати виплати працівникам у випадку недостатності ресурсів у роботодавця для їх погашення.

Висновки

На підставі проведеного аналізу понятійного апарату досліджуваної сфери можна констатувати, що неплатоспроможність роботодавця є ширшим поняттям, ніж «банкрутство» і може настати в тому числі й у випадку банкрутства. Неплатоспроможність можлива, наприклад, у випадку нормального господарського ризику роботодавця, що призвів до відсутності в нього грошових коштів, а також у випадку надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Проведений аналіз показав, що в європейській практиці застосовують два інструменти захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: пріоритет вимог працівників з оплати праці перед вимогами інших кредиторів (система привілеїв) і гарантійні (страхові) фонди. Другий інструмент має істотні переваги. Вони полягають у тому, що працівники отримують фінансову допомогу негайно, не очікуючи завершення процедури банкрутства. При цьому виплати не залежать від черговості і наявності в роботодавця банкрута необхідного для погашення заборгованості майна.

Дослідження проблеми захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця дозволяє констатувати, що в законодавстві України передбачено ряд захисних механізмів, спрямованих на захист трудових прав працівників. Поряд із захистом вимог працівників з допомогою системи привілеїв передбачені страхові виплати у випадку безробіття для застрахованих осіб, які втратили заробітну плату внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин (в тому числі й у разі банкрутства роботодавця) та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу [11]. Водночас для вдосконалення гарантій отримання заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця міждисциплінарний підхід зберігає свою актуальність.

Література

1. Бабенко Е. В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.
2. Дарморіс О. М. Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства за законодавством Європейського Союзу. *Актуальні проблеми політики*. 2009. Вип. 36. С. 161–167.
3. Розгляд в межах провадження у справі про банкрутство спорів, які виникають у трудових правовідносинах, а також щодо оплати праці, соціального захисту та пенсійного забезпечення працівників боржника

(тематичний огляд висновків судової палати для розгляду справ про банкрутство КГС ВС). Рішення, внесені до ЄДРСР, за період 2018–2022 рр.) / Упоряд.: відділ аналітичної та правової роботи Касаційного господарського суду управління аналітичної допомоги касаційним судам та Великій Палаті Верховного Суду департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду; судова палата для розгляду справ про банкрутство Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду. Київ, 2023. 31 с.

4. Кодекс України з процедур банкрутства: Закон України від 18.10.2018 № 2597-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2597-19>.

5. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності підприємця: Конвенція МОП від 23.06.1992 № 173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_286.

6. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023>.

7. Вишновецька С. В. Захист прав працівників у випадку зміни роботодавця. Захист прав працівників у випадку зміни роботодавця. *Соціальне право*. 2024. № 3. С. 18–24.

8. Директива Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 20 жовтня 1980 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_654#Text.

9. Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/74/ЄС, яка вносить зміни до Директиви Ради 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця від 23 вересня 2002 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_658#Text.

10. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Закон України від 19.10.2005 № 2996-IV. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15#Text>.

11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1533-14>.

PROTECTION OF THE EMPLOYEES' RIGHTS IN CASE OF THE EMPLOYER'S INSOLVENCY

This article highlights problematic aspects of protecting the employees' rights in case of the employer's insolvency. The relevance of the problem is determined by the imperfection of terminology, the confusion of the concepts of "insolvency" and "bankruptcy". It is noted that labour legislation provides for a number of protective mechanisms aimed at protecting the labour rights of the employees in such situations, and imperative norms are established that provide for appropriate guarantees. However, it remains relevant to ensure these guarantees through an effective inter-sectoral mechanism using not only legal but also economic means. The study of this problem is based primarily on the use of formal legal and comparative legal methods, as the experience of the EU clearly demonstrates the most effective guarantees of the employees' rights in case of the employer's insolvency.

Based on an analysis of ILO Convention No 173 "Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer", it has been concluded

that the proposed definitions of the term "insolvency" allow it to be characterised as a fairly broad concept covering the various situations in which the employer is unable to fulfil its financial obligations, including bankruptcy proceedings, but not limited to it. It is emphasised that the Verkhovna Rada of Ukraine ratified this Convention with the following statement: "Ukraine undertakes the obligations arising from Part II of this Convention, which provides for the protection of workers' claims by granting them priority".

Based on an analysis of EU directives and law enforcement practice, it has been established that European countries use a mechanism to guarantee the rights of the employees. This mechanism is consolidated in Part III of ILO Convention N 173. It is universal in nature and has a broader scope of application, as it provides for the compensation of wages through guarantee institutions not only during bankruptcy proceedings, but also in other cases where, under the law, the employees' claims for the payment of wages cannot be satisfied by the employer. Therefore, it would be advisable for the state to assume the obligations arising from Part III of this Convention "Protection of workers' claims by a guarantee institution".

It was concluded that in order to comprehensively protect the rights of the employees in case of the employer insolvency, it seems more justified to apply a mixed approach that provides for priority claims in combination with protective measures such as the creation of a guarantee fund.

Keywords: *the employee, the employer, the labour rights, insolvency, bankruptcy, succession.*