

ФОРМУВАННЯ Й ЗАТВЕРДЖЕННЯ ЗАКОННИХ ВИМОГ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЮ-БАНКРУТУ**FORMATION AND APPROVAL OF LEGAL REQUIREMENTS FOR THE PAYMENT OF EMPLOYEES TO THE EMPLOYER-BANKRUPT**

Любимов О.К.,

помічник су арського суду України

Стаття присвячена дослідженню проблеми формування й затвердження законних вимог щодо оплати праці працівників роботодавцю-банкруту. Проаналізовано систему оплати праці. Розглянуто та систематизовано законні вимоги оплати праці в період банкрутства підприємства. Виділені трудові права працівників, що знаходяться під загрозою порушення, охарактеризовано питання забезпечення права працівника на оплату праці.

Ключові слова: оплата праці, працівник, роботодавець, банкрутство.

Статья посвящена исследованию проблемы формирования и утверждения законных требований по оплате труда работников работодателю-банкроту. Проанализирована система оплаты труда. Рассмотрены и систематизированы законные требования оплаты труда в период банкротства предприятия. Выделены трудовые права работников, находящихся под угрозой нарушения, охарактеризованы вопросы обеспечения права работника на оплату труда.

Ключевые слова: оплата труда, работник, работодатель, банкротство.

The article is devoted to the study of the problem of the formation and approval of legal requirements for the payment of employees to the employer-bankrupt. The system of remuneration is analyzed. The law requirements of wages in the period of bankruptcy of the enterprise are considered and systematized. The labor rights of employees who are at risk of violation are distinguished, the issue of ensuring the right of an employee to pay is characterized.

Key words: wages, employee, employer, bankruptcy.

Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, в період Глобальної економічної кризи, яка відобразилась на економіці нашої держави, та зважаючи на відсутність дієвих урядових антикризових програм стабілізації національної економіки на практиці велика низка підприємств стала під загрозою банкрутства, в якому, спираючись на недосконалість чинного законодавства щодо захисту трудових прав працівників, працівники-кредитори опиняються у фактично безправному стані (реалізація їхніх прав унеможливується). Разом із цим законодавцем передбачаються загальні й спеціальні процедури вирішення трудових спорів між працівниками й роботодавцями, на підставі яких працівники-кредитори можуть забезпечити своє право на отримання заробітної платні, головним чином тоді, коли такі суми чи їх частини є спірними. Попри очевидну важливість цього питання для доктрини і практики, воно не було досліджене в рамках вітчизняної науки саме в цьому аспекті, що є неприпустимим. По-друге, в умовах становлення ринкової економіки та триваючої реформи трудового законодавства потребується переосмислення концепції й суті захисту права найманого працівника на отримання заробітної платні в процесі банкрутства роботодавця. Саме дослідивши це питання, можна сформулювати його позитивні й негативні сторони, які повинні бути передбачені в новому Трудовому кодексі України, зважаючи на вимоги часу, ментальність українського права й економіки та досвід прогресивних держав світу.

Метою статті є дослідження питання формування законних вимог щодо оплати праці працівників-кредиторів роботодавцю-банкруту відповідно до

вимог чинного законодавства, що прямо чи побічно регламентують захист трудових прав найманих працівників на різних стадіях банкрутства підприємства.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, вивчення положень нормативно-правових актів.

Виходячи із правила, що встановлено в ст. 4 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], вимоги найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу.

Відповідно до п. 3.3 Положення «Про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ у колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом» № 91 від 25 липня 2008 року [2] формування та затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) і визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, може здійснюватися шляхом збору підписів найманих працівників таким чином:

1) за ініціативою виборного органу первинної профспілкової організації чи іншого уповноваженого найманими працівниками органу, або ініціативної групи найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), або особи, що представляє інтереси найманих працівників (не менше як третини від загальної кількості працюючих штатних найманих працівників) і яка є членом відповідного трудового колективу, може бути проведене формування і затвердження вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) та визначення органу чи особи, які будуть представляти їх інтереси, шляхом збору підписів;

2) орган чи особа, що є ініціатором висунення вимог найманих працівників (окремої категорії найманих працівників) шляхом збору підписів, виготовляють підписні листи, в яких зазначаються пропонувані вимоги найманих працівників та орган чи особа, що пропонується для представлення інтересів найманих працівників;

3) наймані працівники розглядають пропозиції щодо вимог найманих працівників та органу чи особи, які пропонується для представництва їх інтересів, і добровільно ставлять свої підписи в підписному листі;

4) після завершення збору підписів найманих працівників результати збору підписів узагальнюються органом, уповноваженим представляти інтереси найманих працівників, про що складається протокол;

5) відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вимоги найманих працівників вважаються чинними за наявності в підписних листах не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

У рамках питання, яке нами розглядається, особливу увагу необхідно також звернути на законодавче правило, що встановлено в ч. 2 ст. 3 та ст. 4 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», відповідно до якого вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються таким чином:

1) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок. Представництво від найманих працівників надається окремо на кожний випадок виникнення колективного трудового спору (конфлікту) шляхом проведення відповідних зборів (конференцій) найманих працівників – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок (згідно з вимогами відповідного уставу профспілки, об'єднання профспілок);

2) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи), – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) найманих працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудо-

вого спору (конфлікту). Разом із цим уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Також при цьому слід зауважити, що чинним законодавством України передбачаються спеціальна процедура затвердження вимог найманих працівників (в т.ч. окремої категорії найманих працівників) і визначення органу чи особи (осіб), які будуть представляти їх інтереси, зборами (конференцією) найманих працівників, що передбачена п. 3.2 Положення НСПП 2008 року [2].

Варто також звернути особливу увагу на те, що відповідно до правила, яке підтверджується в п. 5.1 Положення НСПП від 25 липня 2008 року, вимоги найманих працівників, первинної профспілкової організації чи іншої уповноваженої найманими працівниками організації є обов'язковими для розгляду керівником або органом управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор). У результаті розгляду у триденний строк (із дня одержання вимог) зазначені особи зобов'язані повідомити відповідних представників найманих працівників про своє рішення.

Разом із цим у випадках, коли задоволення таких вимог виходить за межі компетенції керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк із дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення, про що він повідомляє іншу сторону (при цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів).

У цілому, зважаючи на правило, що закріплено в п.п. 5.3 та 5.4 Положення НСПП від 25 липня 2008 року, загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів із дня одержання цих вимог керівником або органом управління боржника чи арбітражним керуючим (розпорядником майна, керуючим санацією, ліквідатором) до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) про прийняте ним рішення. Поряд із цим рішення керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) викладається в письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Окрім вищевикладеного, розглядаючи питання банкрутства суб'єкта господарювання та захист права працівників на оплату праці, гарантії цього права (особливо, коли це право є спірним), варто

зупинитись на такому питанні, як момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту). У п. 6.1 Положення від 25 липня 2008 року НСПП відмічає, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), або коли строки розгляду вимог, передбачених ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», закінчилися, а відповіді від керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) не надійшло. При цьому рішення про вступ у колективний трудовий спір (конфлікт) у зв'язку з незгодою з рішенням керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) або закінченням строків розгляду вимог і ненадходженням відповіді від керівника або органу управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) передбачає зазначення причин і дати вступу в колективний трудовий спір (конфлікт), необхідність надсилання письмових інформацій про вступ у колективний трудовий спір органам, передбаченим частиною другою ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Також, виходячи із правила, що міститься в п. 6.2 Положення НСПП від 25 липня 2008 року, потрібно зважувати на те, що про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який

представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати керівника або орган управління боржника чи арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцем знаходження підприємства та НСПП.

Окрім того, що за фактом банкрутства працівники володіють тими чи іншими трудовими правами, серед іншого, і щодо пред'явлення в особливому порядку своїх майнових вимог до роботодавця, в залежності від передбачених законом процедур, які можуть бути застосовані до неплатоспроможного суб'єкта господарювання для відновлення його платоспроможності або визнання його банкрутом, працівники також можуть володіти окремими спеціальними правами та знаходитись, у залежності від конкретної процедури, в характерному економіко-правовому становищі.

Отже, підводячи підсумок усьому вищевикладеному, слід підкреслити, що в процесі банкрутства трудові права працівників знаходяться під загрозою порушення, головним чином, це стосується питання забезпечення права працівника на оплату праці. Особливо загострюється це питання в тих випадках, коли сума заявленої претензії щодо боргу по заробітній платній повністю чи в окремі частині є спірною (така спірність може охоплювати грошові кошти, які були незаконно стягнуті з працівників у вигляді «штрафів», а також лікарняні, компенсації, амортизаційні кошти й т.п.). Саме тому працівники-кредитори повинні в законодавчо визначені періоди і в рамках спеціальних процедур сформувати й затвердити власні законні вимоги роботодавцю-банкруту щодо оплати праці, які й будуть у подальшому гарантією виконання роботодавцем своїх зобов'язань перед найнятими працівниками (серед іншого, і з приводу спірних сум, про які вчасно заявили працівники).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
2. Положення «Про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ у колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом», затверджене Наказом Національної служба посередництва і примирення України від 25 липня 2008 року № 91. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS9972.html.