УДК 349.2

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ІНШИХ ВИПЛАТ ПРИ БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА

Іншин М. І.,

завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,
заслужений юрист України

Реформування трудового законодавства є одним із пріоритетних напрямів державної політики. Водночас усі реформи повинні відбуватися з урахуванням стандартів забезпечення трудових відносин, які на сьогоднішній день прийняті на міжнародному рівні.

Слід відзначити, що міжнародне співробітництво наприкінці XX сторіччя посіло першочергове місце у світовій політиці. Політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський і світовий економічний простір. Уже сьогодні вітчизняна економіка значною мірою залежить від глобальних потоків капіталу, товарів, технологій, інформації тощо. Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі питання гармонізації вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн[1]. Очевидним став факт, що прогресивне просування за всіма напрямками міжнародних відносин неможливе без тісної взаємодії міжнародних, національних та недержавних організацій, головною метою якої виступає охорона та захист прав людини і громадянина[2]. Тому на захист прав людини і громадянина прийняті численні конвенції МОП, які охоплюють практично, всі аспекти трудових та пов'язаних із ними відносин, у тому числі й питання оплати праці.

Базисна норма, що передбачає мінімальні гарантії для працівників, міститься в Конвенції № 95. Відповідно до неї термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має

[1] Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2005. – с. 64.

[2] Єпур Г. В. Впровадження міжнародно-правових актів в кримінальне законодавство України : дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.08. – Х., 2005. – С. 11.

© Іншин М. І., 2017

бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано. Згідно зі ст. 11 Конвенції у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть статус привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством, або щодо заробітної плати, сума якої не перевищує суми, продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку[1]. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту, що являє собою заробітну плату, по відношенню до інших видів привілейованого кредиту, має визначатися національним законодавством.

Конвенція № 173 захищає не тільки заробітну плату, а й деякі додаткові виплати: оплату святкових днів, вихідну допомогу. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Привілей охоплює: а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року; в) вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин[2]. Вимоги, які захищені відповідно до положень Конвенції, можуть бути обмежені встановленою грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню. Якщо захищені вимоги обмежено в такий спосіб, то розмір установленої грошової суми в разі необхідності коригують для збереження її вартості.

---

[1] Про захист заробітної плати : конвенція МОП від 01.07.1949 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

[2] Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Закон України від 19.10.2005 р. № 2996-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2 – 3. – Ст. 39.

Рекомендація № 180 розширює перелік виплат, включаючи в них, зокрема, оплату надурочних робіт, підвищує їх розміри, а також передбачає, що працівники і їх представники повинні бути завчасно інформовані про початок процедури визнання підприємства неплатоспроможним[1]. Ця ж рекомендація визначає принципи діяльності гарантійних страхових установ (фондів), з яких здійснюються виплати працівникам збанкрутілих підприємств.

Таким чином, всі із розглянутих нормативно-правових актів МОП в тій чи іншій мірі регулюють порядок виплати заробітної плати та здійснення інших виплат і доплат, зазначаючи, що останні є недопущенням зниження заробітної плати працівника у випадках, встановлених законодавством, і відшкодування працівнику витрат, які він поніс, виконуючи свої трудові обов'язки. Інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активація міждержавних господарських та гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, уніфікуюча дія міжнародно-правового регулювання праці, міжнародна трудова міграція – все це привело до зближення національних систем трудового права, трансплантації цілих інститутів, у тому числі й частини гарантійних та компенсаційних виплат, але міжнародні акти, прийняті десятки років тому, й досі не втратили своєї актуальності.

[1] Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : рекомендація МОП від 23.06.1992 р. № 180 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_168.