



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



building
local
promise.

Razumkov
centre

ПОСИЛЕННЯ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ВИПЛАТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ: УКРАЇНА ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Серпень 2023 р.



Ця аналітична доповідь була представлена Центром Разумкова в рамках Програми сприяння громадській активності «Долучайся!», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та здійснюється Раєт в Україні. Зміст аналітичної доповіді є винятковою відповідальністю Раєт та його партнерів і не обов'язково відображає погляди Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) або уряду США.

ПОСИЛЕННЯ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ВИПЛАТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ: УКРАЇНА ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Ольга ПИЩУЛІНА,
провідний експерт соціальних і гендерних програм Центру Разумкова

Одним з руйнівних наслідків широкомасштабної російської агресії для економіки України стало значне погіршення умов для ведення бізнесу. Проведені дослідження засвідчують, що від початку 2022 р. кожне п'яте підприємство в Україні закрилося¹, очікування бізнесу від результатів діяльності у 2023 р. також погіршуються. На це впливає непрогнозованість розвитку ситуації та дій влади, посилення тиску силовиків і контролюючих органів, фактична відсутність доступу до фінансового ресурсу для поповнення обігових коштів і реалізації проєктів розвитку.

Багато підприємств були змушені припинити або скоротити свою діяльність, що призводить до подальшого порушення термінів виплати заробітної плати та не сприяє виплаті працівникам раніше утвореної зарплатної заборгованості, отже, генерує її зростання. Станом на липень 2023 р., офіційна інформація щодо заборгованості з виплат заробітної плати відсутня з огляду на припинення її оприлюднення Держстатом. Останні за часом дані Держстату, станом на 1 лютого 2022 р., свідчили, що заборгованість з виплати заробітної плати 129,5 тис. працівників активних підприємств становила 3,1 млрд грн. Зрозуміло, що за час війни вона не зникла, наприклад, станом на 31 березня 2023 р., заборгованість із зарплати Білгород-Дністровського порту становила 96,4 млн грн².

Своєчасне одержання винагороди за працю та соціальних виплат — це право

кожного громадянина, яке закріплене у статтях 43, 46 Конституції України, яка гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя. Для цього держава створює умови для здійснення громадянами права на працю. Однак, війна не сприяє утвердженню високих трудових стандартів. Доведено, що військові загрози створюють передумови для посилення командних засад в економіці³. Під час війни державам доводиться ухвалювати жорсткі рішення на користь суспільних інтересів, а саме оборони, тому в умовах військового стану трудові відносини в Україні зазнали змін. Тим більше, що питання можливого відступу від зобов'язань під час активних бойових дій закладено і в систему міжнародного регулювання трудових відносин⁴.

24 березня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»⁵,

¹ Дослідження стану бізнесу в Україні, червень 2023 р., <https://drive.google.com/file/d/1X4e53R9UZs7luXwAyPyOxrrAhhNy5rkL/view>.

² Корпоратизацію «Укроборонпрому» розпочато — тепер офіційно; «ДТЕК», ймовірно, заробляє на «Енергоатомі» — НКРЕКП. — Економічна правда, <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/05/12/700074/>.

³ Schönfelder B. The Impact of the War 1991-1995 on the Croatian Economy — A Contribution to the Analysis of War Economies. Freiberg Working Papers. Vol. 14. 2005. Pp.1-2., https://www.econstor.eu/jobitstream/10419/22512/1/schoenfelder_14_2005.pdf.

⁴ Ст. 14 Конвенції про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1 (1919); ст. 9 Конвенції про регулювання робочого часу в торгівлі та установах № 30 (1930); ст. 4(2) Конвенції про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах № 79 (1950). Також подібні положення містять Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. 4), Європейська соціальна хартія (стаття F частини V) та Угода про Асоціацію з ЄС (ст. 472).

⁵ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 [Конституції України](#). Враховуючи збільшення кількості порушень прав працівників, було проголошено курс на тимчасову дерегуляцію правил найму і звільнення. У цих умовах роботодавцям було дозволено нести зобов'язання перед працівниками у мінімальному обсязі.

Відповідно до статті 10 [Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#):

- ✓ Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
- ✓ Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
- ✓ Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
- ✓ Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
- ✓ У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Слід визнати, що роботодавці негайно скористалися наданим їм послабленням. Так, торгово-промислова палата України повідомила, що на підставі ст. 14, 14-1 [Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні»](#)⁶ та інших документів вона [засвідчує](#)⁷ форс-мажорні обставини, що, відповідно, звільняє роботодавця від відповідальності за несвоєчасну виплату зарплати⁸. Інспекції праці припинили активну діяльність через запроваджений урядом мораторій на



перевірки⁹, що унеможливило оскарження в Держпраці, адже інспектори не працювали на всій території країни. Тим самим реалізація права на оплату праці опинилася у зоні ризику.

Водночас у довгостроковій перспективі суспільству вигідно зберегти гідні умови праці. Права на працю та її гідну оплату є базовими, їх захист — важливе питання для більшості працездатного населення країни. Особливо проблема з виплатою заробітної плати ускладнюється в ситуації, коли підприємство опиняється в стадії банкрутства або неплатоспроможності. Недоплачена або невикладена заробітна плата працівникам збанкрутілої/неплатоспроможної компанії може створювати негативний економічний мультиплікаційний ефект, оскільки працівники з обмеженою купівельною спроможністю або її повною відсутністю не зможуть витратити кошти в своїх місцевих громадах. Саме тому набувають важливості політичні, правові й інституційні механізми розгляду вимог працівників щодо заробітної плати у випадках банкрутства/неплатоспроможності компанії.

⁶ Закон України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02 грудня 1997 р. № 671/97-ВР, https://ips.ligazakon.net/document/view/z970671?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_campaign=LZtest&utm_content=cons12&gl=1*Igbzi5l*_ga*MjEyNTc0Mjg1NS4xNjgwNzE2ODgx*_ga_DTFQWX6QG5*MTY5MDU2Njg2OC43LjAuMTY5MDU2Njg2OC4wLjAuMA._ga=2.231549337.740907995.1690564424-2125742855.1680716881#_gl=1*wn7bms*_gcl_au*OTUxNjg1MTIxLjE2ODk0MzE4NjY.

⁷ Про форс-мажор. — Торгово-промислова палата України, <https://www.facebook.com/1780981079/posts/10216868915793444>.

⁸ ТПП України засвідчила форс-мажор через військову агресію Російської Федерації проти України, https://buh.ligazakon.net/news/209681_tpp-ukrains-zasvidchila-fors-mazhor-cherez-vyskovu-agresyu-rosysko-federats-proti-ukrains.

⁹ Постанова КМУ «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022 р. № 303. — Урядовий портал, <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-pripinennya-zahodiv-derzhavnogo-naglyadu-kontrolyu-i-derzhavnogo-rinkovogo-naglyadu-v-umovah-voyennogo-stanu-303>.

Термін «неплатоспроможність» стосується ситуацій, в яких відповідно до національних законів і практики відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі.

Ст. 1 Конвенції МОП (№ 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р.¹⁰

«Неплатоспроможність» також поширюється на інші ситуації, в яких вимоги працівників не можуть бути задоволені з причини фінансового становища роботодавця, зокрема:

а) коли підприємство закривається чи його діяльність припиняється, чи воно самоліквідується;

б) коли сума активів роботодавця не відповідає вимогам, встановленим для відкриття процедури, що стосується неплатоспроможності;

в) коли у ході справи про задоволення вимог стосовно заробітної плати на підставі зобов'язань, які випливають з трудових відносин, виявляється, що роботодавець не має активів чи цих активів недостатньо для сплати вказаного боргу;

г) коли роботодавець помер, а його майно передане управляючому, і належні суми не можуть бути виплачені з активів успадкованого майна¹¹.

Руйнівний фактор війни призвів до того, що з початком воєнних дій багато підприємств в Україні стали неплатоспроможними. У цьому випадку постає питання — що робити, якщо підприємство не має коштів і ймовірно є його закриття взагалі?

Нагадаємо, що перед війною, відповідно до законодавства, перед звільненням працівника роботодавець мав попереджати профспілки та проводити з ними консультації. Натомість, під час військового стану роботодавець може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без попередньої згоди профспілки, є один виняток — якщо звільняють працівників, обраних до профспілкових органів. Але у будь-якому випадку, попри воєнний стан, звільнення праців-

ників здійснюється відповідно до КЗпП України. Звільненому працівникові мають виплатити вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Вихідна допомога у разі звільнення працівників, яких не можуть залучити під час оздоровлення підприємства (санація), виплачується за рахунок роботодавця або коштів від продажу його майна (або навіть кредиту, одержаного спеціально для виплати зарплати).

Водночас слід звернути увагу на те, що норми чинного законодавства навіть в умовах мирного часу не забезпечували працівники достатній законодавчий захист права на своєчасне одержання винагороди за працю та не гарантували адекватну компенсацію збитків, понесених ним внаслідок затримки зарплати. Хоча покарання за затримки зарплат було жорстким (за порушення строків виплати заробітної плати чи її виплату не в повному обсязі для роботодавців передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність), проте не дуже лякало бізнес.

Положеннями ст. 175 [Кримінального Кодексу України](#)¹² передбачено кримінальну відповідальність за безпідставну невивплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином — суб'єктом підприємницької діяльності.

Право на оплату праці працівників підприємств-банкрутів, що працюють за трудовими договорами, покликане захищати Кодекс законів України з процедур банкрутства¹³. Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому Кодексом. Зокрема 64 стаття передбачає першочерговість виплат заборгованості з оплати праці.

¹⁰ Конвенція Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text.

¹¹ Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 180, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text.

¹² Кримінальний Кодекс України, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

¹³ Кодекс України з процедур банкрутства, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>.

**КОДЕКС УКРАЇНИ З ПРОЦЕДУР
БАНКРУТСТВА****Стаття 64. Черговість задоволення вимог
кредиторів**

1. У першу чергу задовольняються:

- ✓ вимоги щодо виплати заборгованості з оплати за виконані роботи та/або надані послуги, а також інші кошти, належні гіг-спеціалістам за гіг-контрактами, укладеними згідно із [Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»](#), та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;
- ✓ вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, які направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі.

Але саме працівники збанкрутілих і ліквідованих підприємств є найбільш незахищеними, незважаючи на те, що законодавством передбачено захист прав працівників підприємств-банкрутів. **Так, відповідно до частини 7 статті 64 Кодексу України з**

процедур банкрутства, у разі недостатності ліквідаційного майна банкрута, заборгованість із заробітної плати визнаються погашеними без фактичної їх виплати. На практиці нерідко траплялись випадки, коли недобросовісний роботодавець, накопичивши суттєве боргове навантаження, йде в контрольоване банкрутство і виводить усі можливі активи, залишаючи кредиторам голі рахунки та напівпорожні приміщення. Безумовно, така ситуація створює додаткове навантаження на державу та породжує соціальну напруженість.

Ця проблема привертала увагу уряду ще до початку повномасштабних бойових дій в Україні. Зокрема, у 2021 р. Міністерство економіки України для обговорення оприлюднило низку проєктів законів з метою посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця¹⁴. Але ініціатива була поставлена на паузу внаслідок військової агресії стосовно України.

19 липня 2023 р. у ВРУ зареєстровано [проєкт Закону України № 9510 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця»](#), метою якого є забезпечення реалізації конституційних прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати, зокрема посилення відповідальності роботодавця за затримку заробітної плати, забезпечення належного законодавчого захисту права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю та посилення гарантій працівнику на першочергове отримання заборгованої заробітної плати внаслідок порушення строків її виплати, а також задоволення грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

¹⁴ Проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця». – Міністерство економіки України, <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=fla4d248-c204-497f-8598-52701ffd4b7d&title=ProektZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonivUkrainiSchodoPosilenniaZakhistuVimogPratsivnikovSchodoViplatiZaborgovanostilzZarobitnoiPlatiUVipadkuNeplatospromozhnostiRobotodavtsia>.

Законопроект передбачається, зокрема:

1. Зобов'язання роботодавця у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, сплатити працівникові пеню в розмірі та на умовах, визначених трудовим або колективним договором, але не менше облікової ставки НБУ у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати та суму компенсації відповідно до Закону «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»;
2. Надання права працівнику тимчасово припинити виконання роботи у разі затримки виплати заробітної плати на строк понад 15 календарних днів;
3. Розширення підстав для видання судових наказів, зокрема у разі, якщо заявлено вимогу не лише про стягнення заборгованої заробітної плати, а також нарахованої на день виплати суми компенсації втрати частини заробітної плати та пені у зв'язку з порушенням строків її виплати;
4. Закладення законодавчих підстав для створення гарантійної установи задля задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця;
5. Виплата працівнику компенсації у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат працівника за дванадцять місяців, що передують місяцю, в якому порушено справу про банкрутство чи припинено трудовий договір у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи;
6. Включення до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування періоду, за який виплачено вищезазначену компенсацію заробітної плати, як періоду, за який сплачено єдиний внесок із виплаченої суми компенсації заробітної плати, та врахування такого періоду при обчисленні страхового стажу для призначення пенсій та страхових допомог за рахунок коштів соціального страхування.

Відповідно до Пояснювальної записки до проекту Закону № 9510, **особливого значення набуває вирішення на законодавчому рівні питання щодо створення гарантійної установи задля задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця**¹⁵. Така вимога, зокрема, передбачена ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та частиною III Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, а також Директивою 2008/94/ЄС про захист працівників у разі банкрутства працедавця.

Європейський Союз має законодавство, що сто-сується вимог працівників у випадку банкрутства підприємств, вже майже 40 років.

Директива 2008/94/ЄС про захист працівників у разі банкрутства працедавця¹⁶ покликана гарантувати виплату винагороди працівникам, якщо їх роботодавець перебуває у стані неплатоспроможності. Директива вимагає від країн ЄС створення гарантійних інституцій та встановлює процедури, які застосовуються у разі неплатоспроможності транскордонних роботодавців.

Директива ЄС (2008/94/ЄС) акцентує на наступному:

- ✓ Вимагає від Держав-членів створити установу для гарантування виплат.
- ✓ Установи-гаранти повинні забезпечити оплату непогашених вимог працівників протягом періоду, визначеного Державами-членами.
- ✓ Директива встановлює мінімальний гарантійний період для ЄС, який охоплює винагороду за останні три місяці (протягом референтного періоду тривалістю не менше шести місяців) або за вісім тижнів (протягом референтного періоду не менше вісімнадцяти місяців).
- ✓ Вимагає від Держав-членів ухвалення необхідних заходів для захисту професійних додаткових пенсій.
- ✓ Якщо неплатоспроможний роботодавець веде діяльність щонайменше у двох Державах-членах ЄС, то задовольнити непогашені вимоги працівника повинна установа Держави-члена, в якій цей працівник працював.

Ключові положення:

Директива ЄС (2008/94/ЄС) захищає працівників, які мають претензії щодо невиплаченої винагороди до роботодавця, який перебуває у стані неплатоспроможності. Стан неплатоспроможності настає на вимогу, подану в рамках судового розгляду, що передбачає часткове або повне відчуження активів роботодавця та призначення ліквідатора.

¹⁵ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця», <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1878503>.

¹⁶ Employee protection in the event of an insolvent employer, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/employee-protection-in-the-event-of-an-insolvent-employer.html>.

Країни ЄС можуть як виняток виключити вимоги деяких категорій працівників, якщо інші форми гарантій забезпечують їм еквівалентний захист. Країни ЄС можуть виключити домашню прислугу, яка працює за наймом у фізичної особи. Однак, окрім цих винятків, усі працівники можуть скористатися цією директивою незалежно від тривалості трудового договору або трудових відносин. Таким чином, вона поширюється на працівників, які працюють неповний робочий день, за терміновими та тимчасовими контрактами.

Країни ЄС мають створити гарантійні інституції, які гарантують виплату вимог працівників та, за необхідності, вихідної допомоги при припиненні трудових відносин. Вони можуть встановлювати граничні розміри виплат, які здійснюють інститути, які мають бути достатньо високими, щоб сприяти досягненню соціальної мети директиви.

Зазначимо, що Україна ратифікувала у 2005 р. Конвенцію МОП № 173 та взяла на себе зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції¹⁷, що передбачає **захист вимог працівників за допомогою надання привілею**¹⁸, тобто **вимоги задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка** (ст. 5 Конвенції)¹⁹. Проте частина III Україною не ратифікована, хоча у 2021 р. Міністерством економіки розроблялись відповідні законопроекти²⁰. Роком раніше у Верховній Раді також було зареєстровано проєкт Закону № 3332 про внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця»²¹, який було надано на розгляд комітету ВР та який опрацьовується в комітеті Верховної Ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва дотепер.

ЗАХИСТ ВИМОГ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ПРИВІЛЕЮ «ЗАХИЩЕНІ ВИМОГИ»²²

Стаття 5

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.

Стаття 6

Привілей охоплює принаймні:

- 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.

Відповідно до вимог МОП та законодавства ЄС, **гарантійні фонди та системи страхування на випадок неплатоспроможності для захисту заробітної плати — це засоби захисту вимог працівників щодо заробітної**

¹⁷ Закон України Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15#Text>.

¹⁸ Рекомендація про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 180., https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text.

¹⁹ Конвенція Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text.

²⁰ Проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», Міністерство економіки України, <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9a02ea0b-0e92-40f5-9e94-0f133802a23d&title=ProektZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoZakonuUkrainiproRatifikatsiiKonventsiiMizhnarodnoiOrganizatsiiPratsi173-1992-RokuProZakhistVimogPratsivnikivUVipadkuNeplatospromozhnostiRobotodavtsia>.

²¹ Проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» № 3332 від 13 квітня 2020 р., <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1931>.

²² Конвенція Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

плати в разі неплатоспроможності. В багатьох країнах ЄС створено фонди гарантування заробітної плати або комплексні системи страхування, спрямовані на усунення проблем, із якими стикаються працівники під час реалізації своїх вимог стосовно заробітної плати.

Найбільшою перевагою таких фондів або схем є те, що вони зазвичай пропонують негайну фінансову виплату працівникам, які втратили роботу через неплатоспроможність або банкрутство, коли частина вимог виплачується безпосередньо, а потім провадиться робота, щоб стягнути кошти з майна компанії-боржника після ліквідації її активів. Таким чином, гарантійні фонди дають можливість працівникам негайно задовольнити свої вимоги та перекладають ризик невилати на гарантійний фонд або державний орган, що надає фінансування.

У деяких країнах система гарантування заробітної плати є єдиним механізмом захисту вимог працівників, пов'язаних із заробітною платою, в контексті неплатоспроможності. Вони називаються фондами гарантування заробітної плати або схемами на випадок банкрутства/страховими схемами виплати заробітної плати за вимогою працівника в разі неплатоспроможності. Такі фонди відрізняються від загальних систем страхування на випадок безробіття тим, що вони були створені для вирішення конкретної економічної та соціальної проблеми, а саме втрати працівниками заробітної плати в разі неплатоспроможності або банкрутства.

У більшості країн витрати контролюються в межах гарантійних фондів або страхових схем через обмеження сум, які можуть вимагати окремі працівники, які стали жертвами фінансових проблем підприємства. Обмеження може стосуватися як сукупної суми позову, так і застосовуватися в формі визначення періоду від дати банкрутства чи подання заяви щодо неплатоспроможності, протягом якого можуть бути подані вимоги.

Австрія. Австрійські фонди на випадок неплатоспроможності/дефолту (Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds) фінансуються в основному за рахунок страхової премії, яку роботодавці сплачують на свій річний внесок на рахунок страхування на випадок безробіття, що підлягає сплаті відповідно до Закону про фінансування напрямків політики на ринку праці (ArbeitsmarktpolitikFinanzierungsgesetz)²³.

Крім того, Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds отримують стягнення на рахунок виплачених ними вимог працівника через стягнення з майна неплатоспроможного суб'єкта, отримання відсотків на активи фонду, а також штрафів, що накладаються на роботодавців згідно з розділом 16 Закону про захист заробітної плати від неплатоспроможності 1977 (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977)²⁴.

Страхова премія для австрійського фонду гарантування заробітної плати щорічно встановлюється федеральним міністром економіки та праці. Хоча фонди не фінансуються за рахунок доходів держави, вони заміщають собою кредитора в зв'язку з вимогами працівників.

Німеччина. Має фонд захисту заробітної плати для покриття вимог щодо виплати заробітної плати в межах процедур неплатоспроможності, який виплачує чисту заробітну плату за останні три місяці перед відкриттям провадження в справі про неплатоспроможність відповідно до нормативно-правових актів Федерального агентства праці (§ 165 Кодексу соціального забезпечення (SGB), III)²⁵. Працівники отримують компенсацію, якщо роботодавець збанкрутував, якщо провадження в справі про банкрутство не відбудеться в зв'язку з браком активів, або у випадку повного закриття підприємства, якщо немає активів.

Німеччина не надає переваг у виплаті заробітної плати за вимогою працівників. Кодекс про неплатоспроможність 1994 р. скасував будь-які преференції. Німецький фонд захисту заробітної плати фінансується промисловістю. Асоціації роботодавців стягують виплати з підприємств, частка яких залежить від загальної суми заробітної плати всіх застрахованих у системі соціального захисту працівників. Цей спосіб фінансування забезпечує достатню капіталізацію. Законодавчі положення регулюють створення фонду. Сплативши вимоги щодо заробітної плати, що виникають унаслідок неплатоспроможності, Федеральне агентство праці стає кредитором за вимогами працівників, але без привілею²⁶.

²³ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, Fassung vom 26 July 2023, <https://www.deep.l.com/ru/translator#de/ru/Bundesrecht%20konsolidiert%3A%20Gesamte%20Rechtsvorschrift%20f%C3%BCr%20Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz%2C%20Fassung%20vom%2026.07.2023>.

²⁴ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, Fassung vom 26 July 2023, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008418>.

²⁵ Sozialgesetzbuch (SGB III) Drittes Buch Arbeitsförderung, <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/165.html>.

²⁶ Захист вимог працівників щодо заробітної плати в випадках неплатоспроможності підприємства. – Міжнародна організація праці, 2020 р., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_749770.pdf.

Бельгія. Фонд гарантування неспроможності FOGASA²⁷. Цей інструмент являє собою спеціальний державний фонд, призначений для працівників, роботодавець якого був оголошений неплатоспроможним або банкрутом, або був змушений припинити виплату заробітної плати з певних економічних причин. Право на участь у фонді мають усі, хто надає послуги роботодавцю та отримує за це заробітну плату, включно з працівниками, які працюють неповний робочий день або за строковим договором, незалежно від тривалості роботи. Виняток становлять домашні слуги, які працюють у сім'ях, творчі працівники, партнери робочих кооперативів.

Неплатоспроможність визнається, якщо вона спричинена економічними, технічними та організаційними причинами, форс-мажорними обставинами, що припиняють дію трудових договорів, а також недостатністю майна, виявленого під час виконавчого провадження. За законом роботодавець визнається неплатоспроможним, якщо він не має достатніх коштів на виконання своїх зобов'язань.

Спеціальний державний фонд боротьби з неплатоспроможністю (FOGASA) призначений для працівників, роботодавець якого був оголошений неплатоспроможним або банкрутом, або змушений був припинити виплату заробітної плати з певних економічних причин. Закон визначає неплатоспроможність як ситуацію, за якої компанія-боржник не може регулярно виконувати свої зобов'язання перед боржником. Гарантія починає діяти тільки в тому випадку, якщо в наявності недостатньо коштів. Гарантія поширюється на заробітну плату, премії та додаткові виплати, а також на фінансову участь працівників, що виникла до року, що передує банкрутству.

Відповідно до змін, внесених Королівським указом 20/2012, який набув чинності 15 липня 2012 р., максимальний термін виплати становить 120 днів (раніше він становив 150 днів). Фінансується за рахунок внесків роботодавців.

В Україні функції фонду можуть бути покладені як на Державну службу зайнятості та її територіальні органи з встановленням джерела фінансування, так і на спеціально створений уповноважений орган.

Можна запропонувати новий вид обов'язкового соціального страхування — на випадок втрати належної працівникові зарплати внаслідок неспроможності (банкрутства) роботодавця. Тариф внесків може бути встановлений шляхом перерозподілу страхових тарифів, що підлягають сплаті роботодавцем, наприклад, на рівні 0,02-0,05%. В такому випадку збільшення загальної суми соціальних відрахувань не відбудеться. Загалом застосування механізмів страхування стало працюючим трендом останніх років. Ми можемо спостерігати ефективність заходів у сфері туризму та автомобільному секторі. Система страхування банківських вкладів успішно продемонструвала себе в той час, коли закрилася низка великих фінансових установ.

**ПРОЄКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ № 9510
«ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ
ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО
ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ ВИМОГ ПРАЦІВНИКІВ
ЩОДО ВИПЛАТИ ЗАБОРГОВАНOSTI
ІЗ-ЗА РОБІТНОЇ ПЛАТИ, В ТОМУ ЧИСЛІ У
ВИПАДКУ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ
РОБОТОДАВЦЯ»**

Джерелами покриття витрат, пов'язаних з реалізацією механізму діяльності гарантійної установи, пропонується визначити:

- ✓ частину єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне;
- ✓ соціальне страхування (ЄСВ), розмір якої визначатиметься Урядом в рамках рішення щодо розподілу ЄСВ за напрямками;
- ✓ кошти, отримані за штрафними санкціями по статті 265 Кодексу законів про працю;
- ✓ кошти, отримані в результаті застосування Держпраці права регресного стягнення з банкрута для відшкодування виплачених працівникам сум боргів;
- ✓ кошти, отримані від приватизації майна підприємств, працівникам яких заборговано заробітну плату;
- ✓ кошти фондів, які будуть формуватися для відновлення України, зокрема у трудовій сфері.

²⁷ Insolvency guarantee fund, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/insolvency-guarantee-fund>.

ВИСНОВКИ

Слід наголосити, що запропонована законодавча ініціатива щодо гарантування своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати є цілком обґрунтованим заходом в умовах стрімкого поглиблення проблем із заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця, що поширюється в країні.

Запропоновані заходи щодо посилення відповідальності роботодавця за невиплату заробітної плати є актуальними, але **особливу увагу привертає саме ініціатива щодо створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця та захисту економічних прав працівників збанкрутілих та ліквідованих підприємств.**

Це є особливо актуальним в умовах нестабільності бізнесу; коли дохід може бути вкрай нерівномірним, а підприємство може бути взагалі зруйнованим. Створення спеціальної інституції — **Гарантійного фонду/системи страхування на випадок неплатоспроможності** (або покладання функцій такого фонду на існуючий орган) — передбачатиме, що саме держава гарантуватиме компенсацію найманому працівникові у випадку неплатоспроможності роботодавця. А це передбачає додаткове страхування працівника та посилення відповідальності з боку роботодавця. З другого боку **законодавець захищає і підприємця, коли роботодавець може бути звільненим від пені, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.**

Окрім того, слід враховувати і політичний аспект ситуації. Так, війна посилила європейські прагнення народу України, які і до війни були потужними. Прагнення стати членом Європейського Союзу є важливим пріоритетом для України та рушійною силою низки ключових реформ, заснованих на європейських цінностях. **Статус кандидата**



в Європейський Союз²⁸, який набула Україна, оцінюється, зокрема, і через спроможність країни відповідати критеріям, встановленим Європейською Радою в Копенгагені в 1993 р., а також у Мадриді в 1995 р.

Щодо відповідності соціальним критеріям Україна перебуває все ще на ранній стадії готовності у сфері соціальної політики і зайнятості, та потребує усунення суттєвих недоліків у трудовому законодавстві. Йдеться передусім про необхідність вирішити проблему незадекларованої праці та заборгованості із заробітної плати, а також про удосконалення соціального діалогу. Тому узгодженість законодавства України все ще стоїть на порядку денному. І саме **проект Закону України № 9510 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця»** передбачає приведення національного законодавства у відповідність до вимог Конвенції МОП № 173 та Директивою 2008/94/ЄС про захист працівників у разі банкрутства працедавця і тим самим наближає національне законодавство до стандартів країн ЄС, сприяючи посиленню соціальної відповідальності в економічній та соціальній сферах.

²⁸ Ukraine. European Council, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/enlargement/ukraine/>.

ЄС офіційно визнає Україну кандидатом на вступ: проект рішення. — Європейська правда, <https://www.eurointegration.com.ua/news/2022/06/22/7141765/>.