

Божко В.М.

доктор юридичних наук, доцент,
Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Id orcid 0000-0002-3963-8461

e-mail: volodya_bozhko@ukr.net

Кульчій І.О.

кандидат державного управління, доцент,

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Id orcid 0000-0002-0063-6493

e-mail: nafusail@gmail.com

Скрильник О.О.

кандидат юридичних наук, доцент,

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Id orcid 0000-0001-9740-3540

e-mail: elenaskrylnyk@gmail.com

Порівняльно-правовий аналіз законодавства про захист прав працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця на прикладі ЄС, Азербайджанської Республіки та України

Анотація. У даній статті досліджується законодавство про захист прав працівників Європейського Союзу та здійснюється його порівняльно-правовий аналіз із правом України й Азербайджанської Республіки. Основну увагу в статті зосереджено на Директиві 2008/94/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 22 жовтня 2008 року «Про захист працівників у разі неплатоспроможності їхнього роботодавця». Порівнюючи її зміст із законодавством про захист прав працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця в Україні та Азербайджані, автори приходять до висновку, що гарантії права в ЄС охоплюють значно ширше коло суб'єктів, аніж в інших державах, а також містять більш ефективні гарантії реалізації вказаного права.

Ключові слова: гідна робота; працівник; роботодавець; право ЄС; неплатоспроможність; захист прав працівників.

Bozhko V.M.

Doctor of Law, Associate Professor

Poltava Law Institute of Yaroslav Mudryi National Law University

Kulchii I.O.

Candidate of Public Administration, Associate Professor

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

Skrylnyk O.O.

Candidate of Law, Associate Professor

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

Comparative legal analysis of the legislation on the protection of workers' rights in the event of insolvency of their employer on the example of the EU, the Azerbaijan Republic and Ukraine

Abstract. This article deals with the legislation on the protection of the rights of workers of the European Union and its comparative legal analysis with the right of Ukraine

and Azerbaijan. The main focus of the paper is on Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. Comparing its content with the legislation on the protection of workers' rights in the event of insolvency of their employer in Ukraine and Azerbaijan Republic, the authors conclude that the guarantees of the right in the EU cover a significantly broader range of subjects than in other states, and also contain more effective guarantees of its implementation.

Keywords: Decent work; Employee; Employer; EU law; Insolvency; Protection of workers' rights.

Актуальність теми зумовлена тим, що 16 вересня 2014 року Верховна Рада України та Європейський Парламент одночасно ратифікували, а вже 1 вересня 2017 року набула чинності у повному обсязі Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. У преамбулі цієї Угоди зазначено, що Україна взяла на себе зобов'язання забезпечувати поступову адаптацію законодавства України до *acquis* ЄС та забезпечувати ефективне її виконання.

Окрім того, відповідно до статті 25 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року, ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року №137-V, задля забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Схожі зобов'язання Україна та Азербайджанська Республіка взяли на себе, ратифікувавши Конвенцією Міжнародної організації праці №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» 1992 року.

То ж із метою реалізації гарантій, проголошених у статті 25 Європейської соціальної хартії, 20 жовтня 1980 року в ЄС було ухвалено Директиву Ради 80/987/ЄЕС «Про захист працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця», а згодом – 22 жовтня 2008 року було прийнято нову Директиву 2008/94/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про захист працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця».

Відповідно до Директиви 2008/94/ЄС, роботодавець вважається таким, що перебуває у стані неплатоспроможності, якщо було порушено провадження щодо визнання неплатоспроможності роботодавця, відповідно до національних законів країн-учасниць ЄС, їх нормативних актів та адміністративних приписів, включаючи часткову або повну нездатність виконання своїх майнових зобов'язань, призначення ліквідатора або особи, яка виконує подібне завдання, а також якщо компетентний орган публічної влади, відповідно до зазначених положень, вирішив відкрити провадження; або встановив, що роботодавець остаточно припинив свою діяльність, а наявні у нього активи недостатні для того, щоб розрахуватися із своїми працівниками щодо зобов'язань, котрі виникли внаслідок існування трудових відносин.

Не дивлячись на те, що вказана Директива 2008/94/ЄС вже є чинною в ЄС упродовж більше, аніж десяти років, не всі із її держав-членів імплементували її норми у своє національне законодавство. Зокрема, Республіка Болгарія, Королівство Бельгія, Естонська Республіка, Республіка Ірландія, Грецька Республіка, Республіка Франція, Італійська Республіка, Республіка Кіпр, Велике Герцогство Люксембург, Республіка Угорщина, Республіка Мальта, Королівство Нідерландів, Республіка Австрія,

Республіка Польща, Румунія, Республіка Словенія досі не привели своє законодавство у відповідність до Директиви 2008/94/ЄС.

Відповідно до статті 178 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 року, в разі ліквідації роботодавець у першу чергу повинен виплатити заборговану заробітну плату своїм працівникам, а також здійснити усі інші виплати, зумовлені перебуванням у трудових правовідносинах, станом на день припинення його діяльності. Якщо ж роботодавець не має матеріально-фінансових можливостей для здійснення вказаних виплат, тоді ці платежі повинні бути виплачені працівникам унаслідок продажу майна підприємства або через систему гарантій, створених Азербайджанською Республікою.

Натомість чинне вітчизняне законодавство України не містить жодних спеціальних гарантій захисту прав працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця. Порушення гарантованого статтею 43 Конституції України права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю та, як наслідок, наявність заборгованості з виплати заробітної плати, залишається однією з найгостріших соціальних проблем України протягом усього періоду її незалежності. Так, за даними Державної служби статистики України, станом на 01.02.2019 року кількість працівників економічно активних підприємств, відносно яких порушено право на своєчасне одержання заробітної плати, перевищила 110 тис. осіб, а сума заборгованості зросла до 1907,6 млн грн. При цьому 870,3 млн грн зарплатних боргів припадає на економічно активні підприємства.

Слід зазначити, що найбільш незахищеними залишаються працівники збанкрутілих і ліквідованих підприємств, незважаючи на те, що законодавством передбачено захист прав працівників підприємств-банкрутів. Ратифікувавши частину II Конвенції №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», держава гарантувала працівникам захист за допомогою привілею. Проте, аналіз правозастосовної практики реалізації вказаного інструменту в Україні свідчить про його недосконалість у разі недостатності ліквідаційного майна та потребує додаткового законодавчого регулювання на користь працівників.

Висновки. То ж задля усунення вказаного пробілу у вітчизняному законодавстві, Міністерство соціальної політики України розробило проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця» та внесло його на розгляд Кабінету Міністрів України. Вказаним законопроектом пропонується запровадити посилений захист прав працівників у разі порушення строків виплати заробітної плати, зокрема шляхом зобов'язання роботодавця сплатити працівнику пеню у розмірі облікової ставки НБУ за кожний день затримки понад 15 днів; надання права працівнику тимчасово припинити виконання роботи у разі затримки виплати заробітної плат належної працівникові на термін більше 15 днів; виплати працівнику компенсації у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат (за останні 12 місяців), у разі порушення справи про банкрутство роботодавця чи припинення трудового договору у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи.

Отже, чи насправді законодавство ЄС, України та Азербайджанської Республіки щодо захисту прав працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця гармонізоване? Пошуку відповіді на ці питання й присвячено зазначену статтю.