

Тангіян О. О.

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ*

УДОСКОНАЛЕННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЩОДО ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

IMPROVEMENT OF DOMESTIC LEGISLATION ON THE BASIS OF INTERNATIONAL STANDARDS ON EMPLOYEE GUARANTEES IN CASE OF EMPLOYER INSOLVENCY

Стаття присвячена дослідженню проблем реалізації юридичних гарантій працівників у разі банкрутства роботодавця. Дослідження проведено шляхом порівняльного аналізу вітчизняного законодавства та міжнародних стандартів у цьому питанні. Запропоновано удосконалення законодавства України з метою забезпечення захисту прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця. Зроблено висновок, що міжнародний досвід гарантування працівникам права на заробітну плату у разі неплатоспроможності роботодавця свідчить про ефективність страхових механізмів захисту вимог працівників. Проте, такий механізм не реалізується у вітчизняному законодавстві, адже при ратифікації Міжнародної організації праці № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року України заявила, що ратифікує тільки окремі її положення. Водночас, міжнародна практика застосування страхових механізмів щодо задоволення майнових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця переконує у ефективності таких підходів. Основні складові цього механізму є такими: 1) формування фондів коштів на покриття ризику неплатоспроможності роботодавця для виконання його зобов'язань перед працівниками по виплаті заробітної плати; 2) нормативне визначення грошової межі відповідальності гарантійної установи, що розраховується розмірами заробітної плати у місяцях; 3) формування фондів коштів гарантійних установ за рахунок внесків: (а) роботодавців; (б) держави; (в) і роботодавцями і державою (змішана система). Обґрунтовано необхідність внести відповідні зміни до статті 40 Кодексу законів про працю України, доповнивши п. 1 словосполученням «неплатоспроможності».

Ключові слова: банкрутство роботодавця, неплатоспроможність роботодавця, гарантування права на заробітну плату, міжнародні стандарти, юридичні гарантії.

The article is devoted to the study of the problems of realization of legal guarantees of employees in case of bankruptcy of the employer. The study was conducted through a comparative analysis of domestic legislation and international standards in this matter. It is proposed to improve the legislation of Ukraine in order to ensure the protection of employees' rights in case of insolvency of the employer. It is concluded that the international experience of guaranteeing employees the right to wages in case of insolvency of the employer indicates the effectiveness of insurance mechanisms to protect employees' claims. However, such a mechanism is not implemented in domestic law, as in the ratification of the International Labor Organization № 173 on the protection of workers' claims in the event of insolvency of the employer since 1992, Ukraine stated that it ratified only some of its provisions. At the same time, the international practice of applying insurance mechanisms to meet the property claims of employees in the event of insolvency of the employer proves the effectiveness of such approaches. The main components of this mechanism are as follows: 1) the formation of funds to cover the risk of insolvency of the employer to fulfill its obligations to employees to pay wages; 2) normative determination of the monetary limit of liability of the guarantee institution, which is calculated by the amount of salary in months; 3) formation of funds of guarantee institutions at the expense of contributions of: (a) employers; (b) States; (c) both employers and the state (mixed system). The necessity to make appropriate amendments to Article 40 of the Labor Code of Ukraine is substantiated, adding paragraph 1 with the phrase "insolvency".

Key words: bankruptcy of the employer, insolvency of the employer, guarantee of the right to wages, international standards, legal guarantees.

Постановка проблеми. Банкрутство роботодавця в сучасних умовах є однією з найбільш несприятливих ситуацій, що неминуче призводить до масового вивільнення працівників. Вивільнення працівників супроводжується неплатоспроможністю роботодавця, що певною мірою унеможливорює реалізацію юридичних гарантій працівників передбачених для працівників, які вивільняються на підставі п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП). Фактично у разі визнання неплатоспроможності підприємства, установи, організації працівники такого роботодавця не можуть розраховувати на переведення на іншу роботу, вони також не користуються переважним правом на залишення на роботі, відсутнє право на поворотне прийняття на роботу, і навіть виплата вихідної допомоги реалізується в осо-

бливому порядку, передбаченому законодавством щодо черговості задоволення вимог кредиторів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що проблеми реалізації юридичних гарантій працівників при розірванні трудового договору у зв'язку з неплатоспроможністю чи банкрутства роботодавця переважно пов'язані з економічним становищем роботодавця, що вимагає додаткової уваги з боку законодавця. Вирішення означеної проблеми у даній роботі базується на аналізі міжнародних стандартів у сфері праці та наукових працях Н.Г. Блушвілі, О.Л. Войно-Данчишиної, О.М. Глушук, І.М. Острівного, М.В. Фесюри, О.М. Ярошенка.

Метою статті є обґрунтування впровадження страхових механізмів захисту прав працівника на заробітну плату у разі неплатоспроможності роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Визнання в установленому державним законодавством підприємства, установи, організації, фізичної особи – підприємця банкрутом – це офіційний юридичний факт, котрий є підставою для звільнення працівників боржника, котрі мають право вимоги виплати заборгованості заробітної плати. А банкрутство як економіко-правове явище є умовою для розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем [1, с. 540]. Отже, визнання роботодавця банкрутом призводить не лише до втрати роботи, а й породжує інші негативні наслідки для працівника, у частині задоволення його вимог по заробітній платі та прирівняних до неї виплат. Так, згідно Кодексу України з процедур банкрутства кредитори за вимогами щодо виплати заробітної плати, а також за вимогами щодо відшкодування шкоди, заподіяної життю та здоров'ю громадян, сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне та інше соціальне страхування мають право протягом 30 днів з дня офіційного оприлюднення оголошення про відкриття провадження у справі про банкрутство подати до господарського суду письмові заяви з вимогами до боржника, а також документи, що їх підтверджують. Заяви працівників за вимогами щодо виплати заробітної плати розглядаються відповідно до названого кодексу, а розпорядник майна – арбітражний керуючий призначений господарським судом для здійснення процедури розпорядження майном, зобов'язаний окремо повідомити господарський суд про вимоги щодо виплати заробітної плати, а також за вимогами щодо відшкодування шкоди, заподіяної життю та здоров'ю, згідно із заявами кредиторів та/або даними обліку боржника (ст. 45) [2].

Разом з тим провадження у справах про банкрутство передбачає, що Господарський суд постановляє ухвалу про введення процедури санації (ст. 50), де у плану санації обов'язково повинен передбачати забезпечення погашення заборгованості боржника з виплати заробітної плати (ст. 51). Якщо план санації не дав результатів щодо відновлення платоспроможності підприємства, установи, організації, і як результат цього Господарським судом ухвалена постанова про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури, що допускає продаж майна банкрута (ст. 59), то кошти, одержані від продажу майна банкрута, у першу чергу спрямовуються на задоволення вимог 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 (ст. 64) [2].

Вище наведене свідчить, що задоволення вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця є поетапною процедурою, яка триває у часі, і відповідно отримання працівниками своїх зароблених коштів не відбувається миттєво та відбувається на тлі втрати можливостей заробляти собі на життя працюю. Фактично, процедура банкрутства підприємства, установи, організації має на меті задоволення вимог працівників щодо виплати належних їм від роботодавця сум заборгованості, але отримання працівником відповідних коштів триває у часі і у цей період ставить його у несприятливе економічне становище.

Науковці відмічають, що «при здійсненні процедури банкрутства, через яку пройшли вже багато вітчизняних підприємств, часто проводяться масові звільнення працівників, що породжує інші соціальні проблеми – безробіття. Організація-банкрут не може запропонувати співробітникам, які звільняються інші посади, так як вакансії просто відсутні. Навіть думка профспілкового органу підприємства з приводу розірвання трудового договору не має в цьому випадку значення. Практично повсюди при цих звільненнях порушуються норми трудового законодавства, зокрема процедура розрахунків зі звільненими працівниками» [3, с. 140-141]. На наше переконання, ризики підприємницької діяльності, що покладаються законодавством на підприємця, у разі його неплатоспроможності створюють небезпеку для працівників, що призводить до погіршення стану захищеності права працівника на справедливий винагороду, а у окремих випадках навіть призводить до невиплати заробітної плати, що належить працівнику за виконану ним роботу.

«Як показує практика, не всі працівники у повному розмірі отримують належні їм суми. У разі несвоєчасного розрахунку при звільненні працівника до провадження процедури про банкрутство ліквідатор зобов'язаний компенсувати працівнику середній заробіток за весь час вимушеного прогулу до прийняття постанови про визнання боржника банкрутом. З дня визнання боржника банкрутом припиняється нарахування компенсаційних виплат працівникам, що звільняються до початку провадження процедури про банкрутство, за час вимушеного прогулу» [4, с. 75]. Тобто неплатоспроможність роботодавця призводить до масових вивільнень працівників і створює потенційно небезпеку в якій захист трудових прав працівників може бути реалізований тільки у тій мірі в якій дозволяє це зробити економічне становище роботодавця, якого визнають банкрутом.

Міжнародні стандарти у сфері праці загалом та міжнародні стандарти що захисту трудових прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця вже тривалий час впроваджено у життя, так Кон-

венція МОП № 17 про відшкодування працівникам шкоди у разі нещасних випадків на виробництві прийнята у 1925 р. вже у той час передбачала вимогу щодо вжиття конкретних заходів щодо захисту прав працівників у разі настання нещасних випадків на виробництві. У ст. 11 цієї Конвенції закріплено, що національне законодавство має передбачати заходи, які з урахуванням особливих умов кожної країни будуть у кожному випадку найкращим чином забезпечувати за неплатоспроможності роботодавця або страхувальника виплату відшкодування потерпілим внаслідок нещасних випадків або їхнім утриманням у разі їхньої смерті [5]. Тобто неплатоспроможність роботодавця та негативні наслідки цього повинні бути забезпечені з боку держави заходами щодо захисту трудових прав працівників або їхніх утриманців. Відмітимо, що задоволення вимог осіб, які є потерпілими в результаті нещасного випадку на виробництві за законодавством України здійснюється у такому ж порядку як і задоволення вимог працівників щодо виплати боржником їхньої заробітної плати, у разі провадження процедур передбачених Кодексом України з процедур банкрутства.

У Конвенції МОП 1949 р. № 95 про охорону заробітної плати, також приділено увагу проблемі банкрутства роботодавця. Зокрема у ст. 1 цієї конвенції закріплено, що «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 бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано» [6]. «Визначення заробітної плати важливе в цьому контексті, оскільки воно охоплює більшість форм компенсації. Це особливо важливо в випадках неплатоспроможності підприємства, коли може існувати список кредиторів, і всі вони прагнуть того, щоб їм виплатили борги, включаючи працівників» [7, с. 1]. У ст. 11 Конвенції МОП № 95 про охорону заробітної плати закріплено, що «у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище 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, продикуваної національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту, що являє собою заробітну плату, по відношенню до інших видів привілейованого кредиту, має визначатися національним законодавством» [6].

Вище наведений порядок задоволення вимог щодо виплати заробітної плати працівників у разі неплатоспроможності роботодавця за законодав-

ством України переконує у тому, що в Україні заробітна плата належить до «привілейованого кредиту», що доводить нормативне закріплення юридичних гарантій працівників на заробітну плату у разі неплатоспроможності роботодавця. Можна констатувати, що закріплення такою юридичною гарантією для працівників повною мірою відповідає міжнародним стандартам у сфері праці щодо захисту прав працівників на заробітну плату навіть у таких несприятливих умовах як неплатоспроможність роботодавця.

Підвищена вага МОП до захисту прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця також була реалізована у Конвенції № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, прийнята у 1992 р., і яка набула чинності 08.06.1995 р. Преамбула цієї Конвенції містить відсилання до Конвенції МОП № 17 про відшкодування працівникам у разі нещасних випадків на виробництві 1925 р. та № 95 про охорону заробітної плати 1949 р. У ст. 1 цього нормативного акту зазначено, що «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. Далі у ст. 2 зазначено, що положення цієї Конвенції застосовуються за допомогою законів або підзаконних актів чи будь-яких інших засобів, що відповідають національній практиці [8].

В контексті приведеного погоджуємося з твердженням І.М. Острівного у тому, що «мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосування механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи» [9, с. 67].

Стосовно реалізації юридичних гарантій працівників щодо задоволення їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця в Україні застосовуються тільки правові засоби захисту вимог працівників за допомогою привілею, інші правові інструменти щодо захисту вимог трудящих за допомогою гарантій реалізованих гарантійними установами в Україні не застосовуються. Пояснюється це тим, що при ратифікації Конвенції МОП № 173 Верховна Рада України у відповідному законі зробила таку заяву: «Україна бере на себе зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею» [10]. Як наголошує О.М. Ярошенко, за допомогою визнання договору або його окремих положень держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань [11, с. 71]. Тобто ратифікація окремої частини Конвенції МОП має правовим наслідком зобов'язання тільки у тій частині яка ратифікована, і така практика є звичайною у міжнародному трудовому праві, адже не завжди держави мають реальну можливість прийняти на себе усі зобов'язання визначені у міжнародних стандартах у сфері праці.

Водночас науковці наголошують, що «в законодавчій діяльності потрібно врахувати міжнародні стандарти в царині трудового права. Слід ратифікувати Конвенцію МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) без застережень, що Україні бере на себе тільки зобов'язання, які випливають із частини II цієї Конвенції» [9, с. 67]. Підтримуючи таку думку зазначмо, що захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів відповідно до ст. 12 Конвенцію МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця поширюється на: «а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж вісім тижнів, 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 встановленого періоду, який не може бути меншим, ніж шість місяців, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; с) 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 вісім тижнів, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; d) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин» [8].

Разом з тим, у п. 10 Рекомендацій МОП №180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця стосовно захисту вимог працівників гарантійними установами зазначено, «якщо сума вимоги, захищеної з допомогою гарантійної установи, обмежена, то для того щоб її розмір не опускався нижче соціально прийнятного рівня, в ній повинні враховуватися такі елементи, як мінімальна заробітна плата, частина заробітної плати, яка звільнена від відрахувань та стягнень, заробітна плата, на основі якої розраховуються внески у фонди соціального забезпечення, чи середня заробітна плата у галузі» [12]. Фактично МОП пропонуючи захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів пропонує застосовувати страхові інструменти задля мінімізації негативних наслідків для працівника спричинених неплатоспроможністю роботодавця. Такий підхід для України на сьогодні може бути застосований, але як показує практика нерозвиненість страхового ринку гальмує такі нововведення в нашій державі. Очевидно, що таке страхування як обов'язковий вид зустріне сильній супротив бізнес структур, а запровадження такого виду гарантій для працівників через добровільність страхування ризику неплатоспроможності роботодавця скоріше за всі не отримає належної реалізації. До прикладу, добровільне медичне страхування в Україні до сьогодні не розвинене належним чином, і фактично не має істотного впливу на систему охорони здоров'я та доступу до медичних послуг. З цього ми робимо висновок,

що добровільне страхування неплатоспроможності, в сучасних умовах, не може бути реалізовано в Україні як реальна юридична гарантія захисту вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

Водночас, механізм захисту вимог трудящих, визначений у Конвенції МОП № 173, положення про який не ратифіковано Україною, повинен розглядатись як перспектива розвитку трудового законодавства у частині захисту трудових прав працівників, адже «процедура банкрутства підприємства та пов'язані з нею соціальні проблеми звільнення та працевлаштування працівників у цілому досить регламентовані законодавством. Водночас у правозастосовній практиці нерідко виникають ситуації, які вимагають додаткового осмислення і регламентації, які стосуються, в першу чергу, проблем соціального захисту працівників, що звільняються» [3, с. 143]. Тобто з часу ратифікації окремих положень Конвенції МОП № 173 пройшло більше 15 років, і можливо необхідно переосмислити увесь зміст цього документу, зокрема розглянути потенційні можливості впровадження страхових інструментів у гарантуванні вимог працівників у разі банкрутства роботодавця.

Окремо необхідно наголосити на тому, що і міжнародне законодавство приділяє увагу захисту прав працівників на стадії неплатоспроможності роботодавця, а не після визнання його банкрутом. Тобто заходи починають вживатися у разі виявлення неплатоспроможності, а не після того, як роботодавець стає банкрутом. Принципова відмінність неплатоспроможності та банкрутства полягає саме у стадії на якій працівникам надається право вимоги, і як визначено міжнародними стандартами та вітчизняним законодавством заробітна палата та привілейований кредит. Водночас чинне трудове законодавство не зазнало змін у зв'язку із прийняттям Кодексу України з процедур банкрутства, що на наше переконання є не вірним. Тобто право вимоги працівникам надано, але вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП здійснюється після визнання роботодавця банкрутом. Тільки у такому разі вітчизняні працівники мають право на вихідну допомогу. Тобто весь період часу коли триває санація підприємства працівники не можуть бути звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП, і якщо виходити з того, що роботодавець вже перебуває у стані неплатоспроможності, то відповідно борги перед працівниками зростають, як у мовах нормальної роботи підприємства, установи, організації так і за умов простою не з вини працівників. Фактично весь період санації підприємства супроводжується нарощенням боргів по заробітній платі, хоча цього можна уникнути якщо внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України.

Пропонуємо, п. 1 ст. 40 КЗпП викласти у такій редакції: «змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, неплатоспроможності, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників». Доповнення слова «неплатоспроможності» надає можливість

працівникам отримати право на вихідну допомогу на етапі санації підприємства не чикаючи визнання роботодавця банкрутом.

Для вирішення питання про запровадження в Україні страхового фонду для мінімізації ризиків неплатоспроможності роботодавця, який повинен буде забезпечити вимоги працівників у несприятливих умовах розвитку бізнесу роботодавця необхідно розглянути і досвід розвинених держав світу. Науковці зазначають, що «в останні десятиліття в економічно розвинених країнах простежується тенденція до посилення гарантій працівників, створюються державні й комерційні організації, що здійснюють їхнє страхування у випадку банкрутства роботодавця. Ці структури фінансуються або винятково за рахунок внесків роботодавців (в Австрії, Данії, Норвегії, Польщі), або разом з державою й за рахунок внесків роботодавців (у Греції, Словенії). В Україні не існує установ і компаній, що страхують ризики працівників, пов'язані з банкрутством роботодавця. Виходячи з того, що працівник, який втратив робоче місце через банкрутство роботодавця, стає безробітним, то тільки тоді він має захищеність, гарантовану державою шляхом отримання допомоги по безробіттю та у працевлаштуванні (але такий вид допомоги не є матеріальним)» [13, с. 175].

Висновки. По-перше, у разі неплатоспроможності роботодавця з подальшим визнанням його банкрутом особливого захисту потребує право працівника на заробітну плату. Тому, ключовою юридичною гарантією працівників є гарантія виплати заробленої заробітної плати. Механізм реалізації цієї юридичної гарантії полягає наданні невикраденої заробітної плати та вихідній допомозі статусу «привілейованого кредиту», що вказує на пріоритетність задоволення вимог працівників у черзі задоволення вимог кредиторів. Статус «привілейованого кредиту» надає можливість здійснювати задоволення вимог працівників ще на стадії санації, а не після визнання роботодавця банкрутом. Такий механізм захисту прав працівників на заробітну плату відображений у вітчизняному законодавстві.

По-друге, міжнародний досвід гарантування працівникам права на заробітну плату у разі неплатоспроможності роботодавця свідчить про ефек-

тивність страхових механізмів захисту вимог працівників. Проте, такий механізм не реалізується у вітчизняному законодавстві, адже при ратифікації Міжнародної організації праці № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року України заявила, що ратифікує тільки окремі її положення. Водночас, міжнародна практика застосування страхових механізмів щодо задоволення майнових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця переконує у ефективності таких підходів. Основні складові цього механізму є такими: 1) формування фондів коштів на покриття ризику неплатоспроможності роботодавця для виконання його зобов'язань перед працівниками по виплаті заробітної плати; 2) нормативне визначення грошової межі відповідальності гарантійної установи, що розраховується розмірами заробітної плати у місяцях; 3) формування фондів коштів гарантійних установ за рахунок внесків: (а) роботодавців; (б) держави; (в) і роботодавцями і державою (змішана система).

По-третє, вітчизняне трудове законодавство однією з підстав розірвання трудового договору з працівником визначає банкрутство роботодавця. Такий підхід певною мірою створює додаткові фінансові проблеми як для працівників так і для роботодавця, адже до часу визнання останнього банкрутом він вже є неплатоспроможним, а звільнити працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП він не може, і фактично за весь час проведення процедур санації підприємства роботодавець накопичує борги перед працівниками по виплаті заробітної плати та прирівняних до неї виплат. Тому, пропонуємо внести зміни до статті 40 КЗпП, доповнивши п. 1 словосполученням «неплатоспроможності». Важливо відмітити, що факт неплатоспроможності підприємства, установи, організації настає з дати прийняття рішення про вжиття заходів щодо запобігання банкрутству боржника. В контексті цього нами підтримуються пропозиції науковців щодо надання працівникам права «повноцінного голосу» у комітеті кредиторів. Для цього необхідно внести відповідні зміни до ст. 48 Кодексу України з процедур банкрутства. За таких умов захист трудових прав працівників стане більш ефективним на етапі коли роботодавець є неплатоспроможним і вживаються санаційні заходи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Фесюра М.В. Визначення та характеристика підстав розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 538-547.
2. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 р. Офіц. вісн. України. 2019. № 34. Ст. 1197.
3. Войно-Данчишина О.Л. Банкрутство підприємства та звільнення працівників: теорія і практика. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. № 1137. Серія «Право». 2014. Вип. 18. С. 140-143.
4. Глушук О. М. Виплати при звільненні працівників підприємства-банкрута: обліковий аспект. *Міжнародний збірник наукових праць*. 2010. Вип. 3 (18). С. 73-86.
5. Конвенція МОП № 17 про відшкодування працівникам шкоди у разі нещасних випадків на виробництві. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 73-76.
6. Конвенції МОП 1949 р. № 95 про охорону заробітної плати. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 486-492.
7. Захист вимог працівників щодо заробітної плати в випадках неплатоспроможності підприємства: *Інформаційний бюлетень МОП* від 18.05.2020 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_749770.pdf.

8. Конвенцію МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1426-1431.
9. Острівний І.М. Захист прав працівників у разі банкрутства підприємства: міжнародно-правові стандарти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Вип. 28. Т. 2. С. 65-68.
10. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. *Офіц. вісн. України*. 2005. № 44. Ст. 2759.
11. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
12. Рекомендацій МОП №180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1432-1436.
13. Блуашвілі Н. Захист трудових прав працівників при банкрутстві підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 8. С. 174-177.