

4. Goncharuk S. T. Administrative law of Ukraine: textbook. K., 2000. 208 p.
5. Starostyak E. Elements of management science. M., 1965. 423 p.
6. Administrative law (General and special parts) / Edited by A. P. Korenev. M.: Ministry of Internal Affairs of the USSR, 1986. 487 p.
7. Voznesenskiy E. A. Financial control in the USSR. M.: Legal Books, 1973. 225 p.
8. Labor Code of Ukraine: Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR, Code of Ukraine, the Law Code as of 10.12.1971 # 322-VIII // BVR of URSR. 1971 / Amendment to # 50.
9. Tax Code of Ukraine as of 02.12.2010 # 2755-VI // Voice of Ukraine. 2010. # 229–230. December 4. P. 4–59.
10. On Trade Unions, their rights and guarantees: The Law of Ukraine dated 05.10.1999 // Supreme Council of Ukraine. 1999. # 45. Art. 397.

УДК 349.22

ББК 67.405.112

**Lyubimov Alexander Konstantinovich**,  
competitor of Dnepropetrovsk State  
University of Internal Affairs,  
judge assistant of the Supreme Economic Court of Ukraine,  
Ukraine, Dnepropetrovsk,  
e-mail: lyubimovlaw@mail.ua

**Любимов Александр Константинович**,  
соискатель Днепропетровского государственного  
университета внутренних дел, помощник судьи  
Высшего хозяйственного суда Украины,  
Украина, г. Днепропетровск,  
e-mail: lyubimovlaw@mail.ua

## ПОНЯТИЕ И ЭЛЕМЕНТЫ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПРИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

### CONCEPT AND ELEMENTS OF THE MECHANISM OF PROTECTION OF THE WORKERS RIGHTS FOR THE LABOR PAYMENT IN CASE OF THE COMPANY BANKRUPTCY IN ACCORDANCE TO THE CURRENT LEGISLATION OF UKRAINE

*Статья посвящена исследованию понятия и составляющих элементов механизма защиты трудовых прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия в соответствии с действующим законодательством. В процессе исследования проанализировано содержание механизма защиты трудовых прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия; рассмотрена нормативно-правовая база по защите прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия; выделены составляющие элементы механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия; определено понятие механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия.*

*The article examines the concept and the constituent elements of the mechanism of protection of workers' rights for labor payment in the event of the company bankruptcy in accordance with the current legislation. The content of protection mechanism of the workers' rights for labor payment in the event of the company bankruptcy in accordance with the current legislation has been analyzed; the legal framework of protection of the workers' rights for labor payment in the event of bankruptcy has been examined; the constituent elements of the mechanism of protect of the workers' rights for labor payment in the event of bankruptcy have been distinguished; the conception of the mechanism for protect the workers' rights for labor payment in case of bankruptcy has been defined.*

*Ключевые слова: механизм защиты, права, работники, оплата, труд, банкротство предприятия, законодательство, элементы, работодатель, обязанности.*

*Keywords: mechanism of protection, rights, workers, payment, labor, company bankruptcy, legislation, elements, employer responsibilities.*

Развитие рыночных отношений дало толчок к созданию ряда правовых институтов, одним из которых стал институт несостоятельности (банкротства). Банкротство – это важнейший институт рыночной экономики, нормальное функционирование которого в переходных условиях затруднено из-за отсутствия недостаточно развитой правовой системы. Институт несостоятельности (банкротства) предприятия в силу сложности правореализационной процедуры обусловлен высокой степенью неполной урегулированности отношений, в частности, наиболее уязвимая сторона трудовых отношений, работник, напрямую зависит от выполнения обязанностей работодателем, что и обуславливает необходимость особой защиты от неправомерных действий работодателя или лица, выполняющего его функции. Поэтому особую актуальность приобретает вопрос механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия по действующему законодательству Украины.

Вопрос механизма защиты трудовых прав работников и их элементов исследован в трудах таких правоведов, как М. Г. Александров, С. С. Алексеев, П. В. Анисимов, Н. Б. Болотина, Н. В. Витрук, В. С. Венедиктов, В. М. Ведяхин, Л. Я. Гинцбург, С. Гончарова, В. Я. Гоц, И. В. Зуб, С. А. Иванов, И. Я. Киселев, Р. И. Кондратьев, Л. И. Лазор, О. А. Лукаш, М. В. Лушникова, Н. И. Иншин, П. М. Рабинович, И. В. Ростовщиков, В. Г. Ротань, А. Г. Седишев, Н. М. Хуторян, Г. И. Чанышева, Т. Б. Шубина, М. В. Шаргородский, А. Н. Ярошенко и др. Несмотря на исследования ученых, проблемные вопросы механизма защиты трудовых прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия до сих пор остаются малоисследованными, что и обуславливает актуальность статьи.

Целью статьи является исследование понятия и составляющих элементов механизма защиты трудовых прав

работников в случае банкротства предприятия. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать содержание механизма защиты; рассмотреть нормативно-правовую базу по защите прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия; выделить составные элементы механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия; дать определение механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия.

Сейчас идет реформирование трудового законодательства, что, очевидно, требует четкого осознания тех пробелов и проблем, которые следует заполнить и решить [1, с. 27]. При этом организация заработной платы является, несомненно, важной составляющей организации труда [2, с. 183], в том числе при банкротстве предприятия. В системе правового регулирования с помощью механизма защиты достигается восстановление нарушенных прав, предупреждение и пресечение действий, нарушающих права лиц, устранение противоречий права. Вместе с тем неопределенность в теории трудового права и законодательстве по вопросам банкротства не дает возможности использовать в полном объеме все юридические инструменты для защиты трудовых прав работников, следствием чего являются случаи нарушения трудовых прав субъектов права на оплату труда. Вспомним классическое высказывание В. П. Грибанова, работы которого по защите прав являются базовыми и фундаментальными, что если право не защищено, то оно превращается в «декларируемое право» [3, с. 106].

По аналогии с предложенным А. С. Мордовец понятием социально-юридического механизма обеспечения прав человека и гражданина [4, с. 83–84] можно говорить о наличии экономико-правового механизма реализации права человека на оплату труда, представляющего собой совокупность экономических факторов и обусловленных ими юридических приемов и средств нормативного закрепления реализации права на оплату труда. А в случае банкротства предприятия в ходе ликвидационной процедуры, если имеет место нарушение права работника на оплату, вступает в силу процедура защиты права на оплату труда. Особенностью правоотношений в случае банкротства предприятия является назначение судом ликвидатора, который выполняет функции арбитражного управляющего в ликвидационной процедуре в постановлении о признании должника банкротом, то есть именно ликвидатор становится основной процессуальной фигурой в процедуре ликвидации.

Необходимо отметить, что по ч. 15 ст. 1 Законом Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» [5] ликвидатор – это физическое лицо, получившее лицензию в установленном законодательством порядке, которое в соответствии с решением хозяйственного суда организывает осуществление ликвидационной процедуры должника, признанного банкротом, и обеспечивает удовлетворение признанных судом требований кредиторов в установленном законом порядке. Особенностью защиты трудовых прав работников в случае банкротства предприятия является прекращение трудовых правоотношений с работниками по инициативе работодателя, функции которого выполняет ликвидатор, в ходе чего трудовые права работников, в частности на оплату труда, защищаются нормами трудового права. Расторжение трудовых договоров с работниками предприятия-должника должно проводиться в строгом соответствии с требованиями КЗоТ, но с учетом особенностей, установленных законодательством о банкротстве.

Именно ликвидатор уведомляет работников предприятия-банкрота об увольнении, и в этом случае основанием для расторжения трудового договора по инициативе владельца является ч. 9 ст. 40 КЗоТ Украины [6]. В соответствии с требованиями ст. 49-2 КЗоТ работников предупреждают о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца, но поскольку речь идет о полной ликвидации предприятия, закон содержит ограничения относительно увольнения работника в период временной нетрудоспособности и в период его нахождения в отпуске; отсутствует обязанность ликвидатора как собственника по обеспечению работника другой работой; отсутствует требование о необходимости согласия профсоюзного комитета. Это значит, что в случае нарушения прав на оплату труда, о чем работник узнает после освобождения, защита осуществляется вне правоотношений между ликвидатором и работником.

Согласно п. 1 ст. 40 КЗоТ и Закону Украины «Об оплате труда» [7] при увольнении работников под полный расчет следует понимать выплату в полном размере: заработной платы по день увольнения; компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 83 КЗоТ); выходного пособия в размере среднемесячного заработка (ст. 44 КЗоТ).

Ст. 97 Кодекса законов о труде Украины и ст. 15 Закона Украины «Об оплате труда» установлена обязанность первоочередной выплаты заработной платы среди других платежей.

Законом Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» (ст. 45) [8] установлены гарантии для возмещения задолженности работодателей по оплате труда, выходного пособия и других выплат работникам, являющихся первоочередными плательщиками. Так, кроме задолженности по заработной плате за три месяца работы работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни ежегодного отпуска и дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, право на которые возникло в течение двух лет, отработанных до производства дела о банкротстве или прекращения трудовых отношений.

Факт невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы за труд является основанием для применения мер ответственности, которые несут несколько отличные функции от защиты прав. Меры защиты применяются без учета субъективного фактора – вины субъекта, который нарушил свой долг, направленный на восстановление прав, а меры ответственности, непременно условием которых является применение санкции, как считает С. С. Алексеев, направлены на морально-психическое преобразование сознания правонарушителя [9, с. 80]. Однако применяемые указанные мероприятия в совокупности оказывают наибольшую эффективность мер принуждения. Меры ответственности, предусмотренные нормами трудового права, реализуются внутри трудовых правоотношений, поскольку связаны с выполнением работодателем как субъектом правоотношений своих обязанностей. Но в случае банкротства предприятия, когда функции работодателя переходят к арбитражному управляющему, ликвидатор должен нести ответственность и за соблюдение законодательства о труде. Как следует из анализа Закона Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» (ст. 107 п. 1), ответственность арбитражного управляющего включает все виды ответственности, в частности гражданско-правовую, административную, дисциплинарную и уголовную ответственность в порядке и объемах, установленных законом, но в случае причинения третьим лицам вреда.

Так, за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или в случае выплаты ее не в полном объеме согласно ч. 1 ст. 41 КоАП [10] предусмотрен штраф с должностных лиц и частных предпринимателей от 30 до 100 нмдг (от 510 до 1700 грн). За нарушение или невыполнение требований коллективного договора или соглашения, которыми предусмотрены сроки выплаты заработной платы и какими определена возможность начисления доплат, надбавок, мер поощрения, в соответствии со ст. 412 КоАП предусмотрен штраф с лиц, представляющих собственников или уполномоченные ими органы либо профсоюзы или другие уполномоченные трудовым коллективом органы, от 50 до 100 нмдг (от 850 до 1700 грн). Это значит, что действующий Кодекс об административных правонарушениях не предусматривает ответственности за невыплату заработной платы на этапе ликвидации предприятия, когда руководитель предприятия уволен и назначен арбитражный управляющий, который обязан осуществлять оплату труда работникам.

Действующим Уголовным кодексом Украины [11], в частности п. 1 ст. 175, также предусмотрена ответственность за необоснованную невыплату заработной платы на срок более чем за один календарный месяц в виде штрафа от 500 до 1000 нмдг (от 8500 до 17000 грн), или исправительные работы на срок до 2 лет, или лишение свободы на срок до 2 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. Указанный вид ответственности распространяется на руководителя предприятия или частного предпринимателя.

Необходимым элементом механизма обеспечения государством законности и защиты прав граждан является понимание человеком своих прав. Считаем, что способы защиты непосредственно связаны с таким элементом, как правосознание, которое влияет на поведение работника, являющегося субъектом правоотношений. Так, ст. 57 Конституции Украины [12] каждому гарантирует право знать свои права и обязанности. То есть работодатель должен довести до работника его права и обязанности еще в момент заключения трудового договора, имеет непосредственное влияние на категорию «правосознание», которую также предлагаем рассматривать как элемент механизма защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Вавженчук С. Я. Проблеми захисту та охорони конституційних трудових прав працівників України // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 1 (22). С. 27–30.
2. Комаров О. К., Кубанцева О. В. Совершенствование процесса формирования системы оплаты труда на предприятиях торговли // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 3 (20). С. 183–187.
3. Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001.
4. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, 1996.
5. Про внесення змін до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»: Закон України від 22.12.2011 № 4212-VI // Голос України. 2012. № 8–9.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Голос України. 1995. № 94.
8. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII // Голос України. 06.06.1992. № 105.
9. Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 1. М., 1981.
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. Дод. до № 51. Ст. 1122.
11. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Офіційний вісник України. 2001. № 21 (08.06.2001). Ст. 920.

Должны сделать вывод, что гарантии – это элемент механизма защиты прав человека, который является своеобразным базисом в реализации любого права, совокупность нормативно-правовых актов, созданных государством и содержащих систему специфических средств – гарантий, благодаря которым становится возможным осуществить защиту прав от нарушений.

Подытоживая, имеем возможность определить структуру механизма защиты прав работников на оплату труда на предприятии-банкроте, которая, на наш взгляд, включает в себя следующие элементы: 1) правовые нормы, закрепляющие правомочия работника предприятия-банкрота в защиту своего права на оплату труда в случае его нарушения; 2) юридические факты, подтверждающие несвоевременную или неполную оплату труда со стороны ликвидатора, то есть при нарушении прав работника; 3) правоотношения, выполняющие следующие функции: а) закрепляют круг субъектов защиты, на которых в данный момент распространяется действие юридических норм; б) закрепляют конкретное поведение субъектов трудовых правоотношений, которые должны или могут они соблюдать, обязанности уполномоченных органов и юридическую ответственность; в) открывают возможность для приведения в действие специальных средств обеспечения юридических обязанностей, а в случае необходимости – для применения мер государственного принуждения в целях защиты трудовых прав; 4) способы защиты прав и свобод человека, которые состоят из контрольных, надзорных мер, самозащиты и судебной защиты; 5) полномочия государственных органов, осуществляющих защиту и непосредственно процедуру защиты; 6) юридическое закрепление гарантий прав на защиту работников; 7) правосознание.

Исходя из приведенного, представим само понятие механизма правовой защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства предприятия: это целостная упорядоченная система способов, юридических средств, форм и методов, направленная на восстановление нарушенных прав работников на оплату труда на предприятиях-банкротах и осуществляемая уполномоченными органами, от исполнения обязанностей которых зависят защита охраняемых законом интересов, восстановление нарушенных прав, решение правовых споров и устранение препятствий в реализации субъективных прав и законных интересов.