

**Пропозиції та зауваження Національної асоціації адвокатів України
до проекту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо
посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із
заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця
(реєстр. № 9510 від 19.07.2023)**

Національна асоціація адвокатів України (далі – НААУ) розглянула проект Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця (реєстр. № 9510 від 19.07.2023) (далі – законопроект № 9510).

Метою проекту Закону згідно з пояснювальною запискою є забезпечення реалізації конституційних прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати. Для цього пропонується внести відповідні зміни, зокрема, до Кодексу законів про працю України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу України з процедур банкрутства та Закону України «Про оплату праці».

У цих змінах, зокрема, передбачається:

- зобов'язати 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, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати та суму компенсації відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»;
- надати право працівнику тимчасово припинити виконання роботи у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів;
- розширити перелік підстав для видання судових наказів, доповнивши його випадком, коли заявлено вимогу не лише про стягнення заборгованої заробітної плати, а й про стягнення нарахованої на день виплати суми компенсації втрати частини заробітної плати та пені у зв'язку з порушенням строків її виплати;
- створення гарантійної установи задля задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця;
- запровадження механізму виплати 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;
- включити 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.

За результатами правового аналізу проекту Закону слід зазначити таке.

1. Обмеження щодо застосування цього проекту Закону

Законопроект передбачає виплату компенсації працівникам лише за боргами, заявленими в господарському процесі щодо роботодавця, день відкриття провадження у справі про банкрутство якого настав не раніше дня набрання чинності запропонованим законом.

Згідно зі статтею 2 Директиви № 2008/94/ЕС від 22.10.2008 держави-члени не можуть виключати зі сфери дії цієї Директиви:

- (а) працівників з неповним робочим днем у значенні Директиви 97/81/ЄС;
- (b) працівників зі строковим трудовим договором у значенні Директиви 1999/70/ЄС;
- (c) працівників з тимчасовими трудовими відносинами в розумінні статті 1(2) Директиви 91/383/ЄЕС.

Держави-члени не можуть встановлювати мінімальну тривалість трудового договору або трудових відносин для того, щоб працівники мали право на вимоги відповідно до цієї Директиви.

Ця Директива не перешкоджає державам-членам поширювати захист працівників на інші ситуації неплатоспроможності, наприклад, коли виплати де-факто припинені на постійній основі, встановлені в результаті процедур, відмінних від тих, що згадані в пункті 1, як це передбачено національним законодавством.

Відтак Директива передбачає широке охоплення працівників, включно із сезонними, тимчасовими, тими, хто звільнений до початку процедури банкрутства.

Проект Закону передбачає право лише тих працівників, вимоги яких внесені до реєстру кредиторів, що може обмежити доступ до компенсацій.

У цьому випадку доцільно було б розширити перехідні положення: передбачити механізми врегулювання заборгованостей, що виникли до набрання чинності законом, щоб уникнути дискримінації працівників.

2. Обмеження компенсації лише трьома середньомісячними зарплатами

Відповідно до статей 3 та 4 Директиви ЄС № 2008/94/ЄС від 22.10.2008 держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб гарантійні установи гарантували відповідно до статті 4 виплату невиконаних вимог працівників, що впливають із трудових договорів або трудових відносин, включаючи, якщо це передбачено національним законодавством, вихідну допомогу при припиненні трудових відносин. Вимоги, які перебирає на себе гарантійна установа, є невиконаними вимогами щодо заробітної плати, які стосуються періоду до та/або, у відповідних випадках, після певної дати, визначеної державами-членами.

Держави-члени мають право обмежити відповідальність гарантійних установ, зазначених у статті 3. Якщо держави-члени користуються правом, зазначеним у частині 1, вони повинні визначити тривалість періоду, протягом якого гарантійна установа повинна задовольняти невиконані вимоги. Однак він не може бути коротшим за період, що охоплює винагороду за останні три місяці трудових відносин до та/або після дати, зазначеної в другому абзаці статті 3. Держави-члени можуть включити цей мінімальний період у три місяці до облікового періоду тривалістю не менше шести місяців. Держави-члени, що мають обліковий період тривалістю не менше 18 місяців, можуть обмежити період, протягом якого гарантійна установа задовольняє невиконані вимоги, вісьмома тижнями. У цьому випадку для розрахунку мінімального періоду використовуються ті періоди, які є найбільш сприятливими для працівника.

Держави-члени можуть встановлювати граничні розміри виплат, що здійснюються гарантійною установою. **Ці граничні суми не повинні опускатися нижче рівня, який є соціально сумісним із соціальною метою цієї Директиви.**

Якщо держави-члени скористаються цим правом, вони повинні поінформувати Комісію про методи, використані для встановлення граничного рівня.

Відтак стаття 4 Директиви 2008/94/ЄС дозволяє обмеження, але Україна має адаптувати їх з урахуванням середніх умов життя, що не передбачено у проекті Закону.

3. Закон не враховує ситуації з іноземними роботодавцями або роботодавцями-агентствами, що може обмежити права працівників в умовах трудової міграції

Директива 96/71/ЄС про направлення працівників у рамках надання послуг гарантує права працівникам незалежно від юрисдикції роботодавця.

Окрім того, хоча основною метою є виплата боргів, проект Закону не містить жодних положень щодо інформування працівників про права, строки компенсацій чи

можливість тимчасового припинення роботи відповідно до ст. 11 Директиви (EU) 2019/1152.

Враховуючи вищевикладене, НААУ вважає за доцільне доопрацювати проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця (№ 9510).