

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.62>

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Швець Н.М.,
*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-9899-196X
e-mail: natalyshvets@gmail.com*

Швець Н.М. Правове забезпечення захисту трудових прав працівника за умов глобалізації.

Проаналізовано положення Конвенцій МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, № 95 про захист заробітної плати, а також Рекомендації МОП № 180 у випадку неплатоспроможності роботодавця з метою підкреслення важливості захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Аргументовано доведено, що за умов глобалізації настав час поглиблено дослідити 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» № 9510.

Підкреслено, що потребує врегулювання проблема своєчасної виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери та об'єктів критичної інфраструктури, які знаходяться на території тимчасової окупації або у зоні бойових дій та продовжують виконання трудових обов'язків у рамках українського законодавства.

Констатовано, що в мирній Україні працівники з метою захисту порушених трудових прав з боку роботодавця, у тому числі у випадку неплатоспроможності останнього, були наділені правом на страйк. Зроблено висновок, що заборона на проведення страйків в умовах воєнного стану – виправданий захід, оскільки під час війни стабілізація економіки країни залежить від щоденної роботи працівників. Натомість, назріло питання, як працівникові захистити порушені роботодавцем права під час воєнного стану, не вдаючись до судового захисту. Насправді, подекуди дієвим може бути втручання Омбудсмена чи фахівців Держпраці.

Окреслено проблему, з якою стикається кожен другий роботодавець, який потерпає від фінансових труднощів, – розголошення працівниками інформації про неплатоспроможність роботодавця до моменту визнання банкрутом. Цифровізація, глобалізація, потужний розвиток соціальних мереж становлять серйозні виклики для регулювання трудових правовідносин. Запропоновано у Правилах корпоративної етики прописати положення про збереження ділової репутації роботодавця.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові правовідносини, глобалізація, неплатоспроможність, заробітна плата, страйк, право на страйк, звільнення працівників, інформація, захист інформації, цифровізація, відсутність на роботі, приватність, судовий захист.

Shvets N.M. Legal protection of employee labour rights in the context of globalization.

The provisions of ILO Conventions № 173 on the Protection of Workers' Claims in the Event of Employer Insolvency, № 95 on the Protection of Wages, as well as ILO Recommendation № 180 on the Insolvency of Employers are analyzed in order to emphasize the importance of protecting workers' claims in the event of employer insolvency.

It is argued that in the context of globalization, it is time to deeply study the draft Law of Ukraine «On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Strengthening the Protection of Employees' Claims for the Payment of Wage Arrears, Including in the Case of the Employer's Insolvency» № 9510.

It was emphasized that the problem of timely payment of wages to employees of the budget sector and critical infrastructure facilities who are located in the territory of temporary occupation or in the combat zone and continue to perform their labor duties within the framework of Ukrainian legislation needs to be resolved.

It is stated that in peaceful Ukraine, employees were granted the right to strike in order to protect their violated labour rights by the employer, including in the event of the latter's insolvency. It is concluded that the ban on strikes during martial law is a justified measure, since during war the stabilization of the country's economy depends on the daily work of employees. However, the question arises as to how an employee can protect his rights violated by the employer during martial law without resorting to judicial protection. In fact, in some cases, the intervention of the Ombudsman or specialists of the State Labour Service may be effective.

The problem faced by every second employer suffering from financial difficulties is outlined – employees' disclosure of information about the employer's insolvency before the moment of declaring bankruptcy. Digitalization, globalization, and the powerful development of social networks pose serious challenges for the regulation of labour relations. It is proposed to prescribe provisions on preserving the employer's business reputation in the Rules of Corporate Ethics.

Key words: employee, employer, labor relations, globalization, insolvency, strike, right to strike, dismissal of employees, information, information protection, digitalization, absence from work, privacy, judicial protection.

Постановка проблеми. Через військову агресію проти України чимало підприємств опинилися у скрутному фінансовому становищі, на межі банкрутства. Неплатоспроможність роботодавця, що призводила до заборгованості з виплати заробітної плати, зумовлювала за мирних часів страйки, а також звільнення працівників як за сучасних реалій, так і до оголошення воєнного стану. Безумовно, кожен роботодавець зацікавлений до останнього зберегти власну приватність у разі неплатоспроможності, адже це питання стосується його діяльності, власності, комерційної таємниці. У свою чергу, працівники зацікавлені у збереженні робочих місць, запобіганні звільнень, виплаті заробленого аж до судового захисту.

Стан опрацювання. Проблематикою захисту трудових прав працівника займалися, зокрема, Дарморіс О.М. (у контексті захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця за законодавством ЄС), Болотіна Н.Б., Буряк В.Я., Вавженчук С.Я., Гетьманцева Н.Д., Дашутін І.Г., Рильова В.В., Ярошенко О.М. та ін.

Метою статті є дослідження норм чинного та перспективного законодавства України, а також міжнародних актів у сфері неплатоспроможності роботодавця та окреслення шляхів правового захисту працівників за реалій глобалізації, цифровізації, воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Заборгованість з виплати заробітної плати, зумовлена неплатоспроможністю роботодавця, – вкрай негативне явище, розповсюджене за мирних часів, а за умов воєнного стану – погортів. На жаль, несумлінні роботодавці паразитують на працівниках, змушених в умовах нестабільності на ринку праці продовжувати працювати в очікуванні виплати заробленого, хоча б частково продукцією підприємства. Відповідальні за добробут родини працівники не виходять на роботу, пояснюючи свою відсутність на роботі порушенням трудових прав. Подекуди за мирних часів працівники через заборгованість з виплати заробітної плати припиняли роботу, оголошували страйки, вимагаючи виплатити зароблені кошти. В умовах воєнного стану працівники позбавлені права на страйк як одного з ефективних засобів тиску на несумлінного роботодавця, проте існує дієвий судовий захист.

Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця передбачає, що «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 непривільйованим кредиторам може бути виплачена їхня частка (стаття 5). Привілей охоплює: а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передуює 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;

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 три місяці, і який передусе неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; d) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин» (стаття 6) [1].

Стаття 11 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати закріплює, 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, продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку» [2].

Безумовно, будь-який роботодавець за реалій глобалізації у випадку неплатоспроможності має додати зусиль для економічного оздоровлення підприємства і збереження робочих місць, а працівники, у свою чергу, самостійно або через законних представників мають захищати свої трудові права у випадку їх порушення у законний спосіб, включаючи реалізацію права на страйк за мирних часів, а також шляхом судового захисту чи звернення до компетентних органів (Держпраці, Омбудсмен), фахівці яких можуть сприяти досудовому захисту порушених прав працівників.

Згідно з п. 11 Рекомендації МОП № 180 у випадку неплатоспроможності роботодавця працівники чи їхні представники повинні отримувати своєчасну інформацію та брати участь у консультаціях стосовно розпочатих процедур про неплатоспроможність, що торкаються вимог працівників [3].

19.07.2023 р. у ВРУ зареєстрували проєкт 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» № 9510 (далі – Законопроект № 9510) [4].

Необхідність прийняття Законопроекту № 9510 пов'язана із суттєвою заборгованістю з виплати заробітної плати за інформацією Держстату. Поява заборгованості у більшості випадків залежить від економічного стану країни в цілому, в тому числі наявності (недостатності) фінансування тих чи інших сфер життєдіяльності, зокрема, бюджетної сфери, втрати промислових потужностей у результаті бойових дій тощо.

У ч. 1 нової редакції в рамках Законопроекту № 9510 ст. 115-1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) пропонується надати право працівнику у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 15 календарних днів після закінчення місяця, за який здійснюється виплата, тимчасово припинити виконання роботи на весь період затримки, попередивши про свої дії роботодавця не пізніше ніж за два дні, при цьому працівник звільняється від обов'язку виконувати свої трудові обов'язки та має право у свій робочий час бути відсутнім на робочому місці. Водночас роботодавець зобов'язується виплачувати такому працівнику компенсацію у розмірі, визначеному колективним договором, колективною угодою, але з розрахунку не менше мінімальної заробітної плати пропорційно тривалості припинення працівником виконання роботи (ч. 3 ст. 115-1).

У пропонованих змінах до Закону України «Про оплату праці» (ч. 3 нової статті 34-2) передбачається, що розмір компенсації не може перевищувати розміру трьох середньомісячних заробітних плат працівника (кредитора) за дванадцять місяців, що передують місяцю, в якому порушено справу про банкрутство чи припинено трудовий договір у разі звільнення працівника до порушення зазначеної справи, при цьому максимальний розмір компенсації не може перевищувати дванадцяти мінімальних заробітних плат станом на 1 січня відповідного року.

Потребує врегулювання проблема своєчасної виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери та об'єктів критичної інфраструктури, які знаходяться на території тимчасової окупації або у зоні бойових дій та продовжують виконання трудових обов'язків у рамках українського законодавства [5]. Проте не враховується, що відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) 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 [6]. Однак 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 (ч.ч. 3, 4 ст. 10 Закону № 2136). Водночас у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються (ст. 16).

В мирній Україні працівники з метою захисту порушених трудових прав з боку роботодавця, у тому числі у випадку неплатоспроможності останнього, були наділені правом на страйк на виконання положень ст. 44 Конституції України. Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 1337) [7].

Водночас, згідно з ч. 4 ст. 24 Закону № 137 в умовах воєнного стану проведення страйків забороняється. Аналогічна норма збережена й в ч. 4 ст. 46 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» [8].

Заборона на проведення страйків в умовах воєнного стану – виправданий захід, оскільки під час війни стабілізація економіки країни залежить від щоденної роботи працівників. Натомість, виникає питання, як працівникам захистити порушені роботодавцем права під час воєнного стану, не вдаючись до судового захисту. Насправді, подекуди дієвим може бути втручання Омбудсмена чи фахівців Держпраці.

Ще одна проблема, з якою стикається кожен другий роботодавець, який потерпає від фінансових труднощів, – розголошення працівниками інформації про неплатоспроможність роботодавця до моменту визнання банкрутом. Цифровізація, потужний розвиток соціальних мереж становлять серйозні виклики для регулювання трудових правовідносин, зокрема, у контексті захисту інформації.

Пропонуємо у Правилах корпоративної етики прописати положення про збереження ділової репутації роботодавця.

Поділяємо позицію Вавженчука С.Я., що працівники, отримавши широкий простір для вираження своїх поглядів, стали все частіше публічно висловлюватися щодо будь-яких подій, пов'язаних чи не пов'язаних з діяльністю роботодавця [9, с. 112]. Захист інформації про діяльність роботодавця у широкому сенсі – комплекс заходів: юридичних, організаційних та технічних. Важливо чітко визначити, яка інформація належить до комерційної таємниці, доцільно оформити відповідні документи, забезпечити захист на різних рівнях та оперативно реагувати на порушення.

Однією з ключових проблем є зберігання балансу між правом на приватність роботодавця та легітимними інтересами останнього в забезпеченні охорони ділової репутації підприємства.

Підсумовуючи наведені на сторінках цієї наукової статті міркування можна констатувати, що внаслідок неплатоспроможності роботодавця відбуваються масові звільнення працівників, перехід підприємства чи його частини до іншого роботодавця або визнання банкрутом. В результаті найменш захищеними суб'єктами трудових відносин залишаються працівники, які не повинні відповідати за негативні наслідки економічних процесів, тому потребують гарантій захисту їхніх прав як з боку роботодавця, так і держави [10].

Висновки. На підставі проведеного аналізу норм міжнародних актів, чинного та перспективного законодавства України у випадку неплатоспроможності роботодавця можна зробити висновки, що фінансово-економічні реалії за умов глобалізації, цифровізації, оголошеного воєнного стану призводять до порушення трудових прав працівників, і, як наслідок, судових позовів. Подолання цієї проблеми переважно полягає у сфері економіко-фінансового становища як окремих юридичних/фізичних осіб - підприємців, так і держави загалом.

На сторінках цієї наукової публікації перераховані способи захисту порушених трудових прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, серед яких: звернення до Омбудсмена, до фахівців Держпраці, оголошення страйку у мирних реаліях і судовий захист.

Слід констатувати, що до цього часу не врегульовано проблему своєчасної виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери та об'єктів критичної інфраструктури, які знаходяться на території тимчасової окупації або у зоні бойових дій. Тому на часі внесення змін до трудового законодавства, прийняття нових законів у цій площині і розробка механізмів їх реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП від 23.06.1992 р. № 173 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text (дата звернення: 09.07.2025).
2. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 09.07.2025).
3. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Рекомендація МОП від 23.06.1990 р. № 180. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text (дата звернення: 09.07.2025).
4. 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: проєкт Закону України від 19.07.2023 р. № 9510. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/bdae39cf-c259-4805-bdb6-4b751a1d3adc> (дата звернення: 09.07.2025).
5. Мамченко М. Роботодавців зобов'язують платити пеню працівнику у разі затримки виплати зарплати на більш, ніж 15 днів. *Судово-юридична газета*. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/276329-rabotodateli-obyazhut-platit-penyu-rabotniku-v-sluchae-zaderzhki-vyplaty-zarplaty-na-bolee-chem-15-dney> (дата звернення: 09.07.2025).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 09.07.2025).
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.07.2025).
8. Про колективні трудові спори: проєкт Закону України від 16.09.2024 р. № 12034. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/b9746be7-a829-40d5-b5c6-729becbcbf62> (дата звернення: 09.07.2025).
9. Вавженчук С.Я., Жмака В.О. Право на свободу вираження поглядів працівника у соціальних мережах та корпоративні політики роботодавця. *Юридичний вісник*. № 1 (70). 2024. С. 112–121.
10. Дарморіс О.М. Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства за законодавством Європейського Союзу. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/50ae877b-c0e0-4a83-94e9-232cfc883223/content> (дата звернення: 09.07.2025)