

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Юридический факультет

Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

***ПРАВА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)
РАБОТОДАТЕЛЯ***

(магистерская диссертация)

Выполнила магистрантка

2 курса, 354м группы

Сахнова

Оксана Владимировна

Научный руководитель

К.юр.н., доц.

Прасолова

Инна Анатольевна

Допустить к защите

Д.юр.н., проф.

Аничкин

Евгений Сергеевич

«__» _____ 20__ г.

Выпускная квалификационная работа
защита

«__» _____ 20__ г.

Оценка _____

Председатель ГЭК

Барнаул 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Имущественные требования работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя.....	7
1.1 Работники как кредиторы при несостоятельности (банкротстве) работодателя.....	7
2.2 Виды имущественных требований работников, подлежащих защите при несостоятельности (банкротстве) работодателя.....	17
Глава 2. Обеспечение имущественных прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя.....	28
2.1 Обеспечение имущественных прав работников при несостоятельности (банкротства) работодателя по международным стандартам.....	28
2.2 Обеспечение имущественных прав работников при несостоятельности (банкротства) работодателя по российскому законодательству.....	42
Заключение.....	50
Библиографический список.....	54

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в условиях кризисных явлений в современной экономике часто ставятся вопросы соблюдения трудовых прав работников при неплатежеспособности работодателя. Несмотря на длительную историю формирования, институт несостоятельности (банкротства) характеризуется наличием пробелов и противоречий. В большинстве случаев банкротства работодателя надлежащим образом не обеспечены фундаментальные трудовые права работников, в первую очередь – право на достойное вознаграждение за труд.

В самом неблагоприятном положении оказываются лица, имеющие право на получение от должника выплат, обеспечивающих их проживание: граждане, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда здоровью, а также работники должника, перед которыми имеется непогашенная задолженность по оплате труда. Для указанных граждан названные выплаты нередко являются основным источником дохода, который обеспечивает проживание как их самих, так и членов их семьи. Поэтому для таких лиц особенно важно погашение должником имеющейся задолженности в полном объеме и в максимально короткие сроки.

По данным Росстата на 1 марта 2017 г., совокупная задолженность по зарплате в России составила 3,6 млрд рублей (годом ранее она составляла 4,5 млрд рублей). При этом отмечается рост задолженности организаций, находящихся в стадии банкротства – до 1 млрд рублей.

Общее число работников, перед которыми у работодателей были долги по зарплате, Росстат оценивает в 78 тыс. человек, что составляет менее 1% работников по учтенным видам экономической деятельности. Более трети из них (39%) — это работники обрабатывающих производств, 21% трудится в сфере строительства, 13% — транспорта, 7% — сельского хозяйства, 5% — производства и распределения электроэнергии, газа и воды, 4% — добычи полезных ископаемых.

По данным Алтайкрайстата, по состоянию на 1 июня 2017 года задолженность по оплате труда на предприятиях региона составляет 19,3 млн рублей, из них на долю заработной платы работникам банкротящихся организаций приходится 11,7

млн рублей. На общем фоне в Сибирском федеральном округе Алтайский край входит в четверку регионов с небольшой задолженностью. Лучшие показатели здесь у Республики Алтай (задолженность, по официальным данным, отсутствует), Хакасии (0,8 млн рублей) и Республики Тыва (3,9 млн рублей). Больше всего долгов по СФО в Кемеровской (111,2 млн рублей), Новосибирской (103,6 млн рублей) и Томской областях (94,7 млн рублей)¹.

Всего Арбитражный суд Алтайского края за 2016 год принял 247 заявлений на банкротство предприятий, большинство из которых составляют сельхозпредприятия и агрохолдинги, такие как свинокомплекс «Альтаир-Агро», производственно-строительная фирма «Синергия», сельхозкомпания «Алтайский картофель», комбинат хлебопродуктов «Изумрудная страна». Основными же должниками в г. Барнауле остаются ОАО «Сибэнергомаш» и ЗАО «Завод алюминиевого литья»².

В подавляющем большинстве случаев причиной возникновения задолженности становится отсутствие у организаций-работодателей собственных средств вследствие неэффективного управления предприятиями. Проблема кроется в том, что должники входят в банкротство уже с минимальным имуществом, которое едва ли может быть достаточным для погашения требований кредиторов, главным образом, имущественных прав работников.

В связи с этим представляется интересным изучение в качестве объекта исследования общественных отношений по обеспечению имущественных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя.

Предметом исследования являются доктринальные положения, нормы международного и российского права в сфере защиты имущественных прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя, а также судебная практика по теме исследования.

Целью научно-исследовательской работы является комплексное исследование законодательства о несостоятельности (банкротстве) в отношении гарантии имущественных прав работников, проблем теории и практики ее применения.

¹ [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://kapitalist.tv/2017/03/17/dolgi-po-zarplate-v-altayskom-kraye-po-s/> (дата обращения 04.06.2017)

² [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://politsib.ru/news/91552> (дата обращения 04.04.2017)

Для реализации обозначенной цели были поставлены следующие задачи:

- проанализировать состав имущественных прав работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя;
- рассмотреть виды имущественных прав работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя;
- исследовать обеспечение имущественных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя по международным стандартам;
- проанализировать обеспечение имущественных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя по российскому законодательству;
- выдвинуть предложения по совершенствованию российского законодательства в указанных областях.

Методологической основой исследования служит система современных методов познания:

- историко-правовой метод (при анализе изменений института банкротства относительно прав работников, а также принятия и изменения нормативно-правовых актов института банкротства относительно гарантий имущественных прав работников);
- метод юридического толкования (для уяснения содержания положений международных актов и российского законодательства о банкротстве);
- сравнительно-правовой метод (при сопоставлении законодательных положений и материалов судебной практики относительно состава и видов имущественных требований работников, а также положений международных актов и российского законодательства относительно обеспечения имущественных требований работников);
- метод моделирования (при обозначении предложений по совершенствованию российского законодательства в области обеспечения права работников на оплату труда при неплатежеспособности работодателя).

В работе рассматриваются труды таких авторов, как А.В. Должиков, А.С. Кашлакова, Н.Л. Лютов, А.Я. Петров, И.А. Прасолова, М.Г. Суханова, С. Чуча.

Структура исследования сформирована в соответствии с поставленными целями и задачами и представлена в виде введения, двух глав, каждая из которых разделена на два параграфа, заключения и библиографического списка.

Глава 1. Имущественные требования работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя

1.1 Работники как кредиторы при несостоятельности (банкротстве) работодателя

Несостоятельность является негативным явлением не только в области экономического развития государства, но и в социальной жизни каждого трудящегося, поскольку зачастую заработная плата может являться единственным источником средств к существованию как самого работника, так и членов его семьи. Важное значение при защите имущественных прав работника в данном случае отведено ФЗ № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 (последняя редакция) (далее – ФЗ № 127-ФЗ)³, который содержит нормы разной отраслевой принадлежности, в том числе и трудового права.

Трудовой кодекс РФ в ст. 21 гарантирует каждому работнику право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника, количеством и качеством выполняемой работы⁴. Однако указанная гарантия не соответствовала п. 1 ст. 7 ФЗ № 127-ФЗ в редакции до 29.06.2015. Согласно предыдущей редакции кредиторами являлись только действующие работники банкротящегося работодателя, в новой же редакции законодатель указал и бывших работников должника. Одновременно с этим работников наделили правом обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом. Заявить о банкротстве работодателя можно будет только в том случае, если имеется вступившее в силу судебное решение, которое подтверждает, что зарплата или выходное пособие не выплачивались свыше трех месяцев и подлежат взысканию (п. 2 ст. 3, п. 2 ст.7 ФЗ № 127-ФЗ). Получить такое решение суда работники смогут довольно быстро, поскольку по делам о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы мировыми судьями

³ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.

⁴ Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

в течение 5 дней с момента заявления выдается судебный приказ (ст. 122, 126 ГПК РФ⁵).

Приведенные выше новеллы были приняты законодателем в целях эффективной защиты имущественных прав работников независимо от наличия трудовых отношений, а исходя из фактической невыплаты причитающихся сумм, а также стимулирования работодателей к своевременной выплате заработной платы под риском банкротства.

Согласно ст. 2 ФЗ № 127-ФЗ должником в деле о банкротстве может являться как юридическое лицо, так и индивидуальный предприниматель. При этом возникает вопрос, могут ли работники индивидуального предпринимателя инициировать его банкротство.

Признаки банкротства граждан были определены в п. 1 ст. 3 ФЗ № 127-ФЗ, который с 1 октября 2015 года утратил силу. В ст. 214 ФЗ № 127-ФЗ осталась норма о том, что индивидуальный предприниматель может быть признан банкротом, если он не способен удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей. Как видно, в данной норме ничего не говорится о задолженности индивидуального предпринимателя по зарплате. Но поскольку работник банкротящегося индивидуального предпринимателя является его кредитором, постольку предъявляемые им имущественные требования относятся к денежным обязательствам.

Также согласно ч. 2 ст. 202 ФЗ № 127-ФЗ при процедуре банкротства индивидуальных предпринимателей нужно руководствоваться нормами о банкротстве граждан. Однако ни статья 213.5 ФЗ № 127-ФЗ (подача заявления о признании гражданина банкротом), ни статья 214.1 ФЗ № 127-ФЗ (банкротство ИП) не содержат положений о том, что работники вправе инициировать банкротство предпринимателей. Из анализа следует, что работники не смогут потребовать обанкротить предпринимателя, который имеет долги по зарплате.

⁵ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

Примечательно, что Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁶ теперь обязал должника подавать заявление в арбитражный суд о признании себя банкротом в случае, если имеется не погашенная в течение более чем трех месяцев по причине недостаточности денежных средств задолженность по выплате выходных пособий, оплате труда и другим причитающимся работнику, бывшему работнику выплатам (ст. 9 ФЗ № 127-ФЗ). Данная норма существенно обнадеживает работников в удовлетворении их имущественных требований.

Следует отметить, что принятые изменения не в полной мере защищают право работника на выплату заработной платы. П. 3 ст. 110 ФЗ № 127-ФЗ предусматривает, что денежные обязательства и денежные платежи должника при продаже не включаются в состав предприятия, кроме тех обязательств, которые возникли после принятия заявления о признании должника банкротом. Получается, что все долги работодателя по заработной плате перед бывшими работниками так и останутся непогашенными⁷.

Далее, если предположить отсутствие иных кредиторов, то закон не устанавливает ограничений по количеству работников, перед которыми у работодателя должна иметься задолженность, для обращения с заявлением о признании его банкротом. В ст. 6 ФЗ № 127-ФЗ сказано, что арбитражный суд может возбудить дело лишь при условии о том, что требования всех кредиторов в должнику-юридическому лицу составляют не менее 300 000 рублей. Это означает, что подать заявление может как один-единственный работник с солидной заработной платой, так и весь коллектив работников.

Заявление работника о признании работодателя банкротом рассматривается арбитражным судом на предмет наличия признаков банкротства. Если это подтверждается, то в отношении должника вводится процедура наблюдения и назначается временный управляющий (ст. 42, 49 ФЗ № 127-ФЗ). После этого

⁶ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2015. - № 27. – Ст. 3977.

⁷ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 46-47

начинается выявление кредиторов, установление размера их требований и включение их в реестр требований кредиторов. В течение 30 дней со дня опубликования сообщения о введении наблюдения свои требования могут предъявить другие работники, перед которыми у предприятия существует долг на дату введения наблюдения, но которые не были инициаторами банкротства. Им необязательно подтверждать свои требования решением суда. Затем проводятся собрание работников должника и собрание кредиторов (ст. 62, 71, 72 ФЗ № 127-ФЗ). Если восстановление платежеспособности должника невозможно, суд вводит в его отношении конкурсное производство. С этого момента предприятие является в полном смысле слова банкротом⁸.

В состав имущественных требований работников, по смыслу ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ, включаются лишь задолженности по выплате заработной платы и выходного пособия. Между тем, работнику могут полагаться иные выплаты, например, компенсационные, командировочные расходы, пособия и прочие, - однако они в данной норме не указаны.

До 9 марта 2016 года застрахованное лицо могло получить пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячное пособие по уходу за ребенком, по общему правилу, у страхователя (работодателя). Пособие в ФСС РФ лицо вправе было получить в случае, если:

- на день обращения страхователь прекратил свою деятельность;
- на его счетах в кредитных организациях недостаточно денежных средств для выплаты пособий;
- отсутствует возможность установить местонахождение страхователя или его имущества, на которое может быть обращено взыскание, при наличии вступившего в законную силу решения суда об установлении факта невыплаты таким страхователем пособий застрахованному лицу (ч. 4 ст.

⁸ Поспеев Ю. Советы юриста: Стоит ли сотрудникам банкротить своего работодателя // Ведомости. – 2015. – № 10. – С. 47.

13 ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁹.

При этом в литературе высказывалась точка зрения о том, что выплата пособий социального характера должна производиться фондом пенсионного обеспечения, как, например, в Германии¹⁰.

После внесения изменений получить пособие из ФСС РФ стало возможно в ситуации, когда на день обращения за пособием в отношении страхователя проводятся процедуры банкротства¹¹. Данная поправка обусловлена тем, что в настоящее время застрахованным лицам в случае банкротства страхователя приходится достаточно долго ожидать завершения этой процедуры и прекращения деятельности работодателя, чтобы иметь возможность обратиться в территориальный орган ФСС РФ за выплатой того или иного пособия.

Однако если в ходе процедуры банкротства заработная плата работнику не начислялась и не выплачивалась, то ФСС может отказать в выплате пособия, поскольку при наступлении страхового случая (к примеру, отпуска по беременности и родам) не произошла утрата работником заработка, следовательно, основания для выплаты пособия не имеется. Суды при рассмотрении подобных дел устанавливают фактическое выполнение работником трудовой функции и указывают на то, что «невыплата работодателем заработной платы является нарушением трудовых прав работников и не может являться основанием для неначисления ФСС пособия по беременности и родам. В противном случае право на получение пособия обязательного социального страхования также будет считаться нарушенным» (Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.08.2013 по делу № 33-7914/2013¹²).

⁹ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 1 (часть I). – Ст. 18.

¹⁰ Соловьев А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия // Гражданин и право. – 2004. - № 4. – С. 62.

¹¹ О внесении изменений в статьи 4.8 и 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 09.03.2016 № 55-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2016. - № 11. – Ст. 1482.

¹² Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.08.2013 по делу N 33-7914/2013 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:

Относительно уплаты страховых взносов в ходе процедуры банкротства возникает множество нарушений на практике. К примеру, арбитражный суд открывает конкурсное производство, при этом сотрудники продолжают работать и получать заработную плату. Конкурсный управляющий распоряжается не платить страховые взносы в ПФ РФ, поскольку их нет в реестре требований кредиторов. Однако данная позиция является неправомерной. Если во время конкурсного производства работникам выплачивается заработная плата, то, следовательно, подлежат удержанию и страховые взносы. Об этом прямо указано в п. 5 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ. Кроме того, пренебрегать ими нельзя, поскольку за счет них формируется будущая пенсия работника.

Такие удержания относятся к текущим платежам. Если их игнорировать, то из территориального подразделения ПФ РФ поступит требование об уплате. А если требование не исполнить, то фонд будет вправе списать эту сумму долга с расчетного счета компании. Закрытый реестр требований кредиторов также не помеха списанию. При этом запрет на выставление требований об уплате страховых взносов после закрытия реестра на текущие платежи по страховым взносам не распространяется (Постановление Президиума ВАС РФ от 20.12.2011 № 11564/11)¹³.

Позднее, уже в 2014-ом году, высшие арбитры дополнили Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 «О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)», указав, что суммы страховых взносов, начисленные на заработную плату работников, уплачиваются в четвертой очереди текущих требований, а требование об уплате должником сумм страховых взносов, начисленных до возбуждения дела о банкротстве, относится к реестровым требованиям третьей очереди¹⁴.

http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1488608&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 04.04.2017).

¹³ Постановление Президиума ВАС РФ от 20.12.2011 № 11564/11 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

¹⁴ О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 г. № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

Важно также отметить, что в период конкурсного производства наравне со взносами в ПФ РФ, подлежат уплате и взносы на обязательное медицинское страхование, и взносы в ФСС РФ (постановление Президиума ВАС РФ от 20.12.2011 № 11564/11¹⁵).

Относительно выплаты выходных пособий на практике не все так просто. Ст. 178 ТК РФ¹⁶ предусматривает помимо строго установленных размеров указанных выплат (например, при ликвидации организации, призывом работника на военную службу и т.д.), еще и повышенные размеры, которые могут быть установлены трудовым договором. В соответствии со ст. 279 ТК РФ при прекращении трудового договора с руководителем организации ему выплачивается определенная трудовым договором компенсация, но не ниже трехкратного среднемесячного заработка. Верхний предел компенсации не ограничен, следовательно, работодатель вправе прописать в трудовом договоре любую сумму. В этой связи возникает вопрос об оценке арбитражными судами так называемого «золотого парашюта».

Арбитражный суд Московского округа в Постановлении от 11.03.2015 по делу № А41-51561/2013 поддержал позицию нижестоящих арбитражных судов об отказе в признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору одного из руководителей банка, которым последнему была установлена крупная выплата в случае расторжения трудового договора, отметив, что установление повышенного размера компенсации не является мерой поощрения работника за занятие руководящей должности, длительный стаж или иные успехи в работе, а в соответствии со ст. 178 ТК РФ предусмотрено для защиты трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя¹⁷.

Тем не менее, в данном Постановлении содержится указание на необходимость оценки соразмерности условий трудового договора (в данном случае – условиям трудовых договоров иных сотрудников банка).

¹⁵ Постановление Президиума ВАС РФ от 20.12.2011 № 11564/11 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

¹⁶ Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

¹⁷ Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

С одной стороны, оценка соразмерности затраченного труда работника выплаченной ему заработной плате является неправомерным вторжением в трудовые правоотношения, а с другой – заключение такого соглашения способно причинить вред имущественным интересам кредиторов¹⁸. К тому же, если окажется, что бывший руководитель и собственник банкротящейся организации состоят в сговоре или в каких-либо близких отношениях, то солидная сумма компенсации может служить даже способом ухода от ответственности перед кредиторами.

Другие суды не оценивают соразмерность труда работника его заработной плате, считая, что компенсация в размере нескольких окладов не охватывается понятием «оплата труда», поскольку она выплачивается не за исполнение работником трудовых обязанностей, а в случае расторжения трудового договора (Постановление ФАС ВСО от 20.03.2013 по делу № А58-3410/08¹⁹).

В целом же, начисление и выплата в пользу работников заработной платы при определенных обстоятельствах могут быть оспорены по правилам п. 4 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ. Это возможно, к примеру, если работнику повышается уровень заработной платы, однако объем выполняемой работы при этом соразмерно не увеличивается. Такие недобросовестные действия должника при наличии неисполненных обязательств перед иными кредиторами направлены на нарушение прав последних, в связи с чем их можно признать недействительными (Постановления ФАС ДО от 12.04.2012 № Ф03-1223/2012 по делу № А16-1341/2010 и от 12.03.2012 № Ф03-406/2012 по делу № А16-1341/2010²⁰).

В целях восстановления платежеспособности должника, согласно ст. 95 ФЗ № 127-ФЗ, может устанавливаться мораторий на удовлетворение требований кредиторов. Данная мера представляет собой отсрочку в исполнении определенных обязательств, но она не распространяется на требования о взыскании задолженности по заработной плате. Однако поскольку все выплаты, причитающиеся работнику,

¹⁸ Гаранин М.Ю. Проблемы оспаривания трудовых договоров в процедуре банкротства // Закон. – 2015. – № 7. – С. 11

¹⁹ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20.03.2013 по делу № А58-3410/08 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

²⁰ Постановления ФАС Дальневосточного округа от 12.04.2012 № Ф03-1223/2012 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

включаются в состав его имущественных требований, то следует дополнить формулировку п. 5 ст. 95 ФЗ № 127-ФЗ перечнем положенных выплат.

Также заслуживает внимания вопрос, подлежит ли требование о возмещении морального вреда, причиненного работнику, включению в реестр требований кредиторов. ФЗ № 127-ФЗ ничего не содержит по этому вопросу, более того, в связи с изменениями от 29.06.2015г. требование о возмещении морального вреда было исключено из перечня требований, на которые не распространяется мораторий. По всей видимости, законодатель исходил из следующего.

Во-первых, требование гражданина о защите гражданских прав путем компенсации морального вреда рассматриваются судом общей юрисдикции в соответствии с п. 1 ст. 11, ст. 12, п. 1 ч. 1 ст. 22 ГК РФ²¹. А во-вторых, поскольку сам по себе моральный вред не имеет имущественного эквивалента, то есть обязанность его возмещения не имеет денежного характера до момента принятия соответствующего решения суда, то взысканная судом денежная компенсация морального вреда не является денежным обязательством в том смысле, который ему придается ФЗ № 127-ФЗ²².

Данное исключение обусловлено тем, что несмотря на то, что компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме, требование о взыскании данной компенсации, исходя из смысла ст. 151 ГК РФ, является неимущественным требованием, поскольку в результате причинения морального вреда нарушаются личные неимущественные права граждан. Этой же позиции придерживаются и арбитражные суды (Определение Арбитражного суда Орловской области от 16.10.2013 по делу № А48-2357/2012(64)²³).

Получается, что требование о возмещении морального вреда работника (как и другое его требование) может быть включено в реестр требований кредиторов

²¹ Гражданский кодекс РФ (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.

²² Суханова М.Г. Проблема противоречивости трудового законодательства и законодательства о банкротстве РФ в актах судебной практики // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. - № 2. – С. 51.

²³ Определение Арбитражного суда Орловской области от 16.10.2013 по делу № А48-2357/2012(64) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

только на основании вступившего в законную силу удовлетворительного решения районного суда, о чем, собственно, и говорится в п. 2 ст. 7 ФЗ № 127-ФЗ.

На основе проведенного анализа норм законодательства и практики их применения можно сделать вывод о том, что в состав имущественных требований работника, подлежащих защите при банкротстве работодателя, включаются:

- требования по заработной плате и оплате выходного пособия
- требования по выплате пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, выплачиваемые из ФСС РФ
- требования по уплате страховых взносов в ПФ РФ
- требования о возмещении морального вреда, причиненного работнику.

Параграф 2. Виды имущественных требований работников, подлежащих защите при несостоятельности (банкротстве) работодателя

В соответствии с ФЗ № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 (ред. от 29.12.2015) (далее – ФЗ № 127-ФЗ)²⁴ весь состав требований работников по оплате труда и выплате выходных пособий разделяется на два вида:

- реестровые (очередные) требования (возникшие до возбуждения дела о банкротстве);
- текущие требования (возникшие после возбуждения дела о банкротстве).

Очередные требования подлежат включению в реестр требований кредиторов и удовлетворяются во вторую очередь (п. 4 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ), текущие же платежи не включаются в реестр и погашаются вне очереди за счет конкурсной массы должника преимущественно перед кредиторами, требования которых возникли до принятия заявления о признании должника банкротом (п. 2 ст. 5, п. 1 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ). При этом текущие платежи также имеют свою очередность, и в соответствии с п. 2 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ требования об оплате труда и о выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь.

Поскольку работникам по трудовому законодательству могут полагаться иные выплаты, помимо заработной платы и выходного пособия, необходимо рассмотреть и проанализировать всю очередь реестровых требований. Согласно п. 4 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ требования кредиторов удовлетворяются в следующей очередности:

- в первую очередь – расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью;
- во вторую очередь – расчеты по выплате выходных пособий и (или) оплате труда работающих по трудовому договору лиц, а также бывших работников должника;
- в третью очередь – расчеты с иными кредиторами.

²⁴ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.

Из первой очереди Федеральным законом от 29.06.2015 № 186-ФЗ²⁵ были исключены требования о компенсации морального вреда. Можно предположить, что законодатель решил перенести данное требование в третью реестровую очередь. Однако это невозможно, поскольку работник не является конкурсным кредитором. Следовательно, учитывая невозможность игнорирования данных требований и обязательность их учета в деле о банкротстве, целесообразнее отнести их к первой очереди как наиболее связанные с вредом здоровью, поскольку моральный вред произведен от физических либо нравственных страданий (п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 №10²⁶).

Особенностью погашения требований кредиторов второй очереди является установление порядка расчетов внутри очереди, введенной ФЗ №186-ФЗ, который в данной части применяется к процедурам, введенным после вступления его в силу, т.е. после 29.09.2015. До вступления его в силу требования кредиторов второй очереди погашались в одном порядке – пропорционально между всеми кредиторами очереди.

Теперь же, с учетом норм ФЗ №186-ФЗ, требования кредиторов второй очереди погашаются в следующем порядке (п. 5 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ): вначале – требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере до 30 000 рублей за каждый месяц на каждого человека, а потом – оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору. Тем самым, закон предусмотрел более справедливое удовлетворение требований работников.

Относительно «зарплатных» требований отдельных работников должника (руководитель, главный бухгалтер и т.д. – перечень в п. 3 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ) также установлены особенности. Если требование указанных лиц о выплате выходного пособия и (или) иных компенсаций, размер которых установлен

²⁵ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2015. - № 27. – Ст. 3977.

²⁶ Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: Постановление Пленума ВС РФ от 20.12.1994 №10 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.04.2017)

трудовым договором, превышает минимальный размер соответствующих выплат, установленный трудовым законодательством, то данное требование не относится к числу требований кредиторов второй очереди и удовлетворяется после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

Ст. 279 ТК РФ предусматривает, что при прекращении трудового договора с руководителем организации и при отсутствии его виновных действий ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднемесячного заработка. Если же в трудовом договоре прописана компенсация в размере, скажем, пятикратного среднемесячного заработка, то согласно п. 3 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ руководителю должника в порядке второй очереди реестровых требований выплачивается три среднемесячных заработка, а оставшая сумма – в четвертую очередь.

Таким образом, законодатель гарантирует удовлетворение «зарплатных» требований всех работников независимо от занимаемых ими должностей.

При этом, с учетом положений ст. 236 ТК РФ и п. 1 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ, при определении размера требований работника принимается во внимание непогашенная задолженность, образовавшаяся на дату принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, а также проценты за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат.

Федеральным законом от 29.06.2015 было внесено еще одно изменение в п. 6 ст. 16 ФЗ № 127-ФЗ касаясь реестра требований кредиторов. Ранее данная норма распространялась только на лиц, продолжающих работать у должника, и предусматривала, что требования о выплате выходных пособий и об оплате труда указанных лиц включаются в реестр требований кредиторов арбитражным управляющим или реестродержателем по представлению арбитражного управляющего.

В настоящее время действие нормы охватывает и бывших работников должника, а также появилась возможность оспаривания этих требований. В случае оспаривания требования будут включаться в реестр на основании судебного акта,

устанавливающего их состав и размер. Эта новелла дает более эффективную защиту прав работника и ограничивает произвол арбитражного управляющего по определению размера требований работника²⁷.

Согласно п. 5 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ при оплате труда работников должника, продолжающих трудовую деятельность в ходе конкурсного производства, а также принятых на работу в ходе конкурсного производства, конкурсный управляющий должен производить удержания, предусмотренные законодательством, в том числе и страховые взносы. Однако не указано, к какому виду требований они относятся и в какую очередь удовлетворяются.

Президиум Арбитражного суда Удмуртской республики в «Обобщении судебной практики рассмотрения дел по вопросам, возникающим в связи с применением Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» за 2010 год» отметил, что в конкретном вопросе следует исходить из отчетного периода, по результатам которого производится уплата суммы в бюджет. Если отчетный период, предшествует принятию к производству суда в отношении должника заявления о банкротстве, то сумма страховых взносов относится к реестровым требованиям (дело №А71-10292/2009, №17АП-9661/2009-ГК)²⁸.

А позднее, Пленум ВАС РФ Постановлением от 06.06.2014 № 37²⁹ ввел новый п. 41.1 в Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 «О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)», согласно которому требование об уплате должником сумм страховых взносов, начисленных до возбуждения дела о банкротстве, относится к реестровым требованиям третьей очереди³⁰.

²⁷ Хлюстов П. Зарплатное банкротство // ЭЖ-Юрист. – 2016. - № 2. – С. 35.

²⁸ Обобщение судебной практики рассмотрения дел по вопросам, возникающим в связи с применением Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» за 2010 год: Постановление Президиума Арбитражного суда Удмуртской республики // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)

²⁹ О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ по вопросам, связанным с текущими платежами: Постановление Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)

³⁰ О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Постановление Пленума ВАС РФ от

К требованиям кредиторов каждой из трех очередей применяется срок на включение в реестр (два месяца – п. 1 ст. 142 ФЗ № 127-ФЗ). Расчеты с кредиторами, которые предъявили свои требования по истечении этого срока, проводятся после расчетов с кредиторами соответствующей очереди, заявившимися в двухмесячный срок. Однако если в ходе расчетов с менее приоритетной очередью (например, со второй) будет предъявлено и учтено как зарегистрированное, более приоритетное требование (например, подлежащее удовлетворению в порядке первой очереди), то расчеты приостанавливаются и погашается требование такого зарегистрированного кредитора (п. 5 ст. 142 ФЗ № 127-ФЗ).

То есть к зарегистрированным будет, например, также относиться «зарплатное» требование работника, предъявленное после истечения двухмесячного срока на включение в реестр (п. 1 ст. 142 ФЗ № 127-ФЗ), а не только требование, подлежащее погашению после погашения третьей очереди в порядке п. 4 ст. 142 ФЗ № 127-ФЗ.

Что касается текущих платежей, то, как уже было сказано, они возникают после возбуждения дела о банкротстве, не подлежат включению в реестр требований кредиторов и удовлетворяются вне очереди преимущественно перед реестровыми требованиями. Также следует заметить, что они возникают независимо от подтверждения их судебным актом.

До 2008-го года в ФЗ № 127-ФЗ под текущими платежами понимались денежные обязательства и обязательные платежи, возникшие после принятия заявления о признании должника банкротом, а также денежные обязательства и обязательные платежи, срок исполнения которых наступил после введения соответствующей процедуры банкротства (п. 1 ст. 5 ФЗ № 127-ФЗ в ред. до 30.12.2008 г.³¹). Данное положение означало, что если срок выплаты заработной платы наступал после введения одной из процедур банкротства, то требования по оплате труда являлись текущими и были действительны, пока длилась процедура.

23.07.2009 № 60 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)

³¹ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.

После перехода к следующей процедуре они теряли свой статус³². Принятые изменения исключили слова «а также денежные обязательства и обязательные платежи, срок исполнения которых наступил после введения соответствующей процедуры банкротства»³³, что обеспечило исполнение денежных обязательств на протяжении всего производства в целом, а не в рамках отдельно взятой процедуры.

Требования работников по оплате труда, исходя из определений ст. 2 ФЗ № 127-ФЗ, не являлись ни денежными обязательствами, ни обязательными платежами (к обязательным платежам относились только страховые взносы во внебюджетные фонды), однако в силу п. 2 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ были включены во вторую очередь текущих платежей, что вызывало противоречие норм.

В связи с принятием ФЗ от 29.06.2015 № 186-ФЗ понятие «текущие платежи» охватило и требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору – это устранило противоречия, но появились новые проблемы. Если с требованиями работников, которые продолжают свою трудовую деятельность у должника, всё более менее понятно, то причем здесь бывшие работники. Ведь их требования должны быть включены в реестр.

Требования работников, уволенных (уволившихся) до подачи заявления в арбитражный суд о признании должника банкротом, будут включены в реестр требований кредиторов. Требования работников, продолжающих трудиться вплоть до признания должника банкротом, будут являться текущими. А если же работники после возбуждения дела о банкротстве проработали некоторое время у работодателя-должника, но прекратили трудовые отношения до признания его банкротом, то задолженность по оплате труда и выплате выходных пособий за периоды, истекшие после возбуждения дела о банкротстве, относится к текущим

³² Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 58

³³ О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Федеральный закон от 30.12.2008 № 296-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 1. – Ст. 4.

платежам (п. 32 Постановления Пленума ВАС РФ от 22.06.2012 № 35 «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве»³⁴).

Федеральным законом от 29.06.2015 № 186-ФЗ были внесены изменения в п. 2 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ и скорректирована очередность удовлетворения текущих требований:

- в первую очередь – судебные расходы по делу о банкротстве, выплата вознаграждения арбитражному управляющему, взыскание задолженности по выплате вознаграждения лицам, исполнявшим обязанности арбитражного управляющего в деле о банкротстве, оплата деятельности лиц, привлеченных арбитражным управляющим для исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве;
- во вторую очередь – оплата труда лиц, работающих или работавших (после даты принятия заявления о признании должника банкротом) по трудовому договору, выплата выходных пособий;
- в третью очередь – оплата деятельности лиц, привлеченных арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве;
- в четвертую очередь – коммунальные платежи, эксплуатационные платежи, необходимые для осуществления деятельности должника;
- в пятую очередь – иные текущие платежи.

До настоящего времени вторая и третья очереди были объединены в одну, работники оказывались в крайне не выгодном для них положении, поскольку оплата судебных издержек была более приоритетна. Тем самым, нарушалось конституционное право на оплату труда (ст. 37 Конституции РФ³⁵). Теперь же

³⁴ О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве: Постановление Пленума ВАС РФ от 22.06.2012 № 35 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана http://www.arbitr.ru/as/pract/post_plenum/57047.html (дата обращения 04.04.2017)

³⁵ Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. – Ст. 4398.

какие-либо иные требования из второй очереди исключены для предотвращения злоупотреблений со стороны руководства, арбитражных управляющих, иных лиц.

Заслуживают поддержки мнения тех авторов, которые отрицательно относятся к позиции законодателя в части удовлетворения некоторых требований, в частности, судебных издержек³⁶, выплаты вознаграждения арбитражному управляющему³⁷, преимущественно перед текущими требованиями работников. Так, во Франции самый высокий приоритет – у требований по заработной плате и другим выплатам, связанным с трудовыми отношениями. Затем следуют выплаты по судебным издержкам, по залогу оборудования³⁸. Учитывая, что право на оплату труда является конституционным и что работники, продолжающие работать, своим трудом способствуют восстановлению платежеспособности работодателя, следовало бы предоставить их требованиям приоритет перед указанными выше выплатами³⁹.

Как ранее указывалось, п. 5 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ предусматривает пропорциональное удовлетворение реестровых «зарплатных» требований работников. В отношении же текущих требований об оплате труда и выплате выходных пособий подобной конкретики нет. Это объясняется тем, что работники, продолжающие трудиться у работодателя-должника, поставлены практически в самое привилегированное положение по сравнению с любыми другими кредиторами и без причитающихся выплат не останутся. При этом не указано, что если должник задержит выплату заработной платы, то в какую очередь текущих платежей подлежат возмещению проценты за задержку невыплаченных сумм.

П. 11 Постановления Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 63 указывает, что требования о применении мер ответственности за нарушение денежных обязательств, относящихся к текущим платежам, следуют судьбе указанных

³⁶ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. - № 1. – С. 34.

³⁷ Афанасьева И.В., Хорунжая Л.В. Анализ проблем правового регулирования трудовых отношений при банкротстве предприятий // Юрист. – 2003. - № 9. – С. 43.

³⁸ Сауткина В. Институт несостоятельности и положение наемных работников: западный опыт // Человек и труд. – 2008. – № 2. – С. 28.

³⁹ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 60.

обязательств⁴⁰. Однако требования об оплате труда не относятся к денежным обязательствам (поскольку не вытекают ни из гражданского, ни из бюджетного законодательства), следовательно, в данном случае подлежит применению п. 40 Постановления Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60⁴¹, который относит требования кредиторов по текущим платежам о применении мер ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств к иным, то есть к пятой очереди.

В рамках второй очереди текущих платежей, в отличие от реестровых, не выделены подочереды и, соответственно, не указывается на возможность удовлетворения требования работника о возмещении вреда, причиненного его жизни или здоровью, не говоря уже о компенсации морального вреда. Но это вовсе не означает, что работодатель-должник освобождается от ответственности за причиненный своему работнику вред. Возникает вопрос, в какой очереди может быть погашено данное требование.

По мнению С.Ю. Чучи, требование о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью работника, включается во вторую очередь⁴². Однако для квалификации указанного требования в качестве текущего или очередного важное значение имеет дата причинения вреда. Датой причинения вреда признается дата возникновения обязательства по возмещению вреда в соответствии со ст. 1064 ГК РФ. При этом, неважно, в какие сроки состоится исчисление размера вреда или вступит в законную силу судебное решение, подтверждающее факт причинения вреда и ответственность должника (п. 10 Постановления Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 63). Судебное решение само по себе не является основанием для

⁴⁰ О текущих платежах по денежным обязательствам в деле о банкротстве: Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 63 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана http://www.arbitr.ru/as/pract/post_plenum/24328.html (дата обращения 04.04.2017)

⁴¹ О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)

⁴² Чуча С.Ю. Особенности социального партнерства в сфере труда при несостоятельности работодателя // Трудовое право. – 2004. - № 10. – С. 41.

возникновения обязательства (ст. 8 ГК РФ⁴³), а лишь подтверждает факт его наличия.

Получается, что обязательство по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника, является текущим платежом, если оно возникло после возбуждения дела о банкротстве. Моральный вред, в данном случае, как вред, производный от физических и нравственных страданий, возмещается наравне. По аналогии с п. 4 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ целесообразнее было бы удовлетворять текущие требования о возмещении вреда в рамках второй очереди, но в приоритете перед «зарплатными» требованиями. Либо, во избежание противоречивой судебной практики, законодательно выделить внутри второй очереди текущих платежей подочереды.

Что касается уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды, то с 06.06.2014 г. они перестали быть выведенными из-под регулирования ФЗ № 127-ФЗ. Постановлением Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37 был введен в Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 новый п. 41.1, согласно которому исчисленные в связи с начислением текущей заработной платы суммы страховых взносов уплачиваются в четвертой очереди текущих платежей⁴⁴.

Казалось бы, благодаря разъяснению положение работников в области социального обеспечения улучшилось, однако это не совсем так. В соответствии с тем же самым п. 41.1 во вторую очередь текущих платежей подлежат уплате суммы налога на доходы физических лиц, что создает приоритет налоговому органу, никак не защищая при этом имущественные права работников. Кроме того, исчисления сумм страховых взносов напрямую связаны с заработной платой и зависят от нее, поэтому должны быть включены во вторую очередь текущих требований.

В связи с проведенным анализом во избежание спорных ситуаций на практике было бы разумно внести изменения в ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ, прописав все

⁴³ Гражданский кодекс РФ (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.

⁴⁴ О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ по вопросам, связанным с текущими платежами: Постановление Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)

причитающиеся работнику выплаты в рамках как текущих, так и реестровых платежей в порядке очередности.

Глава 2. Обеспечение имущественных требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя

Параграф 1. Обеспечение имущественных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя по международным стандартам

Работники в отношении причитающейся им, но не выплаченной заработной платы оказываются, как правило, наиболее уязвимыми кредиторами организации, проходящей процедуру банкротства. Поэтому начиная с XIX в. в отношении требований работников стали вводиться положения о привилегированном статусе работников в качестве кредиторов организации-банкрота. Считается, что впервые подобные правовые нормы появились во Франции, сначала лишь в отношении домашних слуг, а затем применительно ко всем работникам - в знаменитом Гражданском кодексе Наполеона 1804 г., воспроизведенном впоследствии во многих странах. В 1930-е гг. сначала во Франции, а затем в некоторых других странах появились новые законодательные положения, в соответствии с которыми часть долгов перед работниками, необходимая для обеспечения их существования, должна была выплачиваться незамедлительно и получала статус "суперпривилегии", т.е. выплата по ней должна была осуществляться до оплаты привилегированных требований других кредиторов, в том числе государства. При этом в отношении таких "суперпривилегированных" требований работников в законодательстве разных стран устанавливаются различные максимальные пределы, либо связанные с размером заработной платы за определенный максимальный период, либо привязанные к фиксированным денежным суммам или регулярно пересматриваемым социальным минимумам⁴⁵.

Первым принятым международным документом, регулирующим охрану заработной платы работников в случае банкротства предприятия, является Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г.⁴⁶ (ратифицирована

⁴⁵ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. - № 1. – С. 33

⁴⁶ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 5.

СССР в 1961г.). Ст. 11 данного акта предусматривает, что в случае банкротства предприятия трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. При этом следует отметить, что в Конвенции говорится исключительно о банкротстве предприятий.

Однако защита работников посредством привилегий оказалась неудовлетворительной. В то время банкротство подразумевало немедленное закрытие предприятия и, соответственно, автоматическое увольнение работников в связи с ликвидацией работодателя. Современные правовые системы исходят из желательности для экономики и социальных отношений сохранения предприятия-участника экономической деятельности. Поэтому во многих государствах процедура банкротства предполагает продолжение функционирования предприятия либо временно, с тем, чтобы оно имело возможность расплатиться со своими кредиторами, либо с целью оздоровления (санации) его финансового состояния⁴⁷.

Впоследствии положения Конвенции № 95 были расширены в Директиве ЕС 80/987 от 20.10.1980г. «О сближении законодательств государств-членов в области защиты трудящихся в случае объявления предпринимателя неплатежеспособным»⁴⁸. Согласно этой Директиве в случае банкротства, а также когда работодатель не выплачивает заработную плату ввиду отсутствия у него необходимых средств, заработная плата должна выплачиваться из специальных гарантийных фондов. Эти фонды создаются независимо от операционного капитала организации и не распределяются между остальными кредиторами. Директива предполагает реализацию механизма гарантийных фондов не только на случай банкротства работодателя, но и в тех случаях, когда работодатель не выплачивает заработную плату по причине отсутствия необходимых средств, но при этом он официально не

⁴⁷ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. - № 1. – С. 34.

⁴⁸ Директива ЕС 80/987 «О сближении законодательств государств-членов в области защиты трудящихся в случае объявления предпринимателя неплатежеспособным» (принята в г. Люксембурге 20.10.1980) // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/zaschita_rabotnika.htm (дата обращения 04.04.2017)

признан банкротом⁴⁹. Данная Директива была пересмотрена в 2002 г. в целях закрепления страхового механизма гарантирования имущественных прав работников.

Следует отметить, что процесс имплементации Директивы во внутреннее законодательство государств-членов ЕС (в частности, во Франции) вызвал некоторые спорные вопросы, ответы на которые были даны в решении Суда ЕС от 19.11.1991 по делу «Франкович и другие против Итальянской республики».

Согласно Директиве, государства ЕС обязаны были до определенного срока принять необходимые меры законодательного, регламентационного и административного характера для исполнения требований Директивы. Итальянская республика не выполнила это обязательство.

Истец Франкович, работая на предприятии CND Electronics в Италии, получал только отдельные авансовые платежи в счет заработной платы. Он обратился с иском к Pretore di Vicenza, который присудил выплату в пользу Франковича. Однако судебный пристав зафиксировал в протоколе невозможность исполнения решения. Франкович сослался на свое право на гарантированную выплату заработной платы со стороны Итальянского государства, предусмотренную Директивой.

Суд ЕС в преюдициальном порядке рассмотрел запрос национального суда Италии по поводу того, имеет ли право частное лицо, пострадавшее от неисполнения Директивы (что было констатировано Судом ЕС), требовать от государства выполнения положений Директивы, ссылаясь на прямое действие норм о гарантированной выплате заработной платы, или, во всяком случае, требовать возмещения убытков, хотя это и не предусмотрено Директивой.

Ответственность государства наступает при одновременном наличии следующих условий:

- предписываемый Директивой результат включает наделение правами частных лиц;

⁴⁹ Герасин И. Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. - № 4. – С. 8.

- содержание этих прав идентифицируется на основе положений Директивы;
- наличие причинной связи между нарушением обязательства, налагаемого на государство, и ущерба, понесенного пострадавшим лицом.

Суд ЕС постановил, что государства ЕС обязаны возместить вменяемый им в вину ущерб, причиненный частным лицам в результате нарушения права Евросоюза в соответствии с положениями национального законодательства об ответственности⁵⁰.

Директива предусматривает широко развитый в странах Евросоюза институт создания специальных гарантийных фондов, компенсирующих потери работников в случае банкротства работодателя. Главный принцип, на котором основан этот институт, заключается в том, что выполнение работодателем своих обязательств гарантируется посредством независимого учреждения. Условия образования, финансирования и функционирования фондов регулируются на национальном уровне, а управление ими осуществляется, как правило, существующими административными учреждениями и органами социального обеспечения.

Директива закрепляет за государствами-членами ЕС право детализировать порядок организации, финансирования и функционирования гарантийных фондов, придерживаясь следующих принципов:

- имущество фондов должно быть независимым от капиталов работодателя и не подлежит наложению взыскания в ходе процедуры банкротства;
- работодатели должны производить отчисления в эти фонды (за исключением случаев, когда эти отчисления производят государственные органы);
- обязанности фондов не зависят от выполнения обязанностей по полной выплате отчислений.

⁵⁰ Суд Европейских сообществ. Избранные решения / отв. ред. Л.М. Энтин. – М. – 2001. – С. 305-309

Директива также предусматривает, что если предприятие-банкрот осуществляло свою деятельность в нескольких странах ЕС, то работник может требовать выплаты заработной платы в том государстве, где он преимущественно осуществлял свою деятельность⁵¹.

Гарантийные фонды заработной платы, создаваемые за счет регулярных отчислений работодателей, при неплатежеспособности последних предоставляют работникам реальную возможность получения причитающихся им денежных средств, в том числе и в случае отказа в возбуждении производства по делу о банкротстве по причине отсутствия активов работодателя.

Кроме того, даже в случае наличия у неплатежеспособного работодателя какого-либо имущества выплаты работникам производятся до окончания процедуры реализации имущества, т.е. предусмотрена возможность последующего возмещения гарантийным фондам выплаченных сумм из средств, вырученных от продажи.

Сумма взносов рассчитывается, как правило, на основе заработной платы и ограничена максимальным размером взносов в фонды социального обеспечения. Исходя из принципов равного распределения, реальный размер взносов периодически пересматривается, с тем чтобы обеспечить баланс между затратами и поступлениями. Уровень затрат изменяется в зависимости от экономической конъюнктуры рынка, от числа банкротств и количества работников, интересы которых затрагиваются.

Процедура выплаты компенсаций имеет свои особенности в каждом государстве. Обычно работники, желающие предъявить свои права на выплату заработной платы, должны представить ходатайство учреждению, ответственному за обеспечение такой гарантии, или управляющему, ответственному за процедуру.

При возбуждении дела о неплатежеспособности требования работника до представления их в гарантийный фонд должны быть проверены управляющим. Требования представляются управляющим либо самим работником в течение

⁵¹ Директива ЕС 80/987 «О сближении законодательств государств-членов в области защиты трудящихся в случае объявления предпринимателя неплатежеспособным» (принята в г. Люксембурге 20.10.1980) // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/zaschita_rabotnika.htm (дата обращения 04.04.2017)

определенного срока (от 2 месяцев в ФРГ и Швейцарии и до 1 года в Испании) с момента открытия конкурсного производства по делу или с момента отказа судом в возбуждении производства по делу⁵².

Может показаться, что механизм гарантийных учреждений гораздо менее уязвим по сравнению с механизмом привилегий. Однако обеспечение прав трудящихся на заработную плату посредством создания гарантийных учреждений имеет свои недостатки. Одним из основных можно является возрастающая финансовая нагрузка на предприятия, поскольку предполагается, что предприниматели должны участвовать в финансировании этих учреждений, если только они не финансируются полностью государственными органами. Даже если гарантийные учреждения будут полностью финансироваться государством, расходы на их финансирование наверняка будут покрываться за счет увеличения налоговой нагрузки на предприятия.

Позднее, в 1992г., МОТ приняла Конвенцию № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»⁵³ (Россия ратифицировала только разд. II в мае 2012г.), в которой была усовершенствована система гарантирования. Это означает, что специально создаваемые фонды будут находиться под управлением гарантийных учреждений. Гарантийные учреждения принимают на себя субсидиарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований по оплате труда. Если активов работодателя недостаточно, то выплаты производят гарантийные учреждения, при этом к ним переходят права требования к работодателю, которые были удовлетворены из гарантийных фондов (ст. 9 Конвенции МОТ № 173).

Вместе с одноименной Рекомендацией № 180 данная Конвенция построена таким образом, что в ней содержатся два блока гарантий в отношении работников. Первый блок (разд. II Конвенции № 173 и Рекомендации № 180) посвящен положению работников в качестве привилегированных кредиторов при банкротстве

⁵² Егорова Е.Н. Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в Европейском союзе: позитивный опыт для России // Современное право. – 2006. - № 5. – С. 12-13.

⁵³ Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) (ратифицирован раздел II Федеральным законом от 01.05.2012 № 39-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. – 2014. – № 3.

работодателя. В этой части более подробно развиваются и частично пересматриваются положения ст. 11 Конвенции № 95. Второй блок прав (разд. III Конвенции № 173 и Рекомендации № 180) связан с деятельностью гарантийных учреждений, о которых говорилось выше. Конвенция № 173 - это одна из очень редких конвенций МОТ, которую государства могут ратифицировать не полностью, а по частям⁵⁴.

В отношении привилегированных требований в ст. 6 Конвенции № 173 указывается, что привилегия распространяется как минимум на требования работников:

- по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;
- по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;
- по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;
- по выходным пособиям, причитающимся работникам в связи с прекращением трудовых отношений.

Виды задолженностей перед работниками, подлежащих привилегированному погашению по сравнению с Конвенцией № 95, существенно конкретизированы. Те же самые виды выплат, но за меньшие сроки подлежат защите с помощью гарантийных учреждений в соответствии со ст. 12 Конвенции. Более широкие перечни требований работников, которые подлежат защите с помощью привилегий и гарантийных учреждений, приводятся в п. п. 3 и 9 Рекомендации № 180.

⁵⁴ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. - № 1. – С. 35.

В соответствии с Рекомендацией № 180 защита требований трудящихся при помощи гарантийного учреждения должна иметь как можно более широкую сферу применения⁵⁵. В ней сформулированы основные принципы функционирования гарантийных учреждений, среди которых:

- они должны быть с административной, финансовой и юридической точек зрения независимы от предпринимателя;
- предприниматели должны участвовать в финансировании этих учреждений, если только они не финансируются полностью государственными органами;
- они должны принимать на себя ответственность в отношении трудящихся, подлежащих защите, независимо от выполнения предпринимателем своих обязательств по участию в их финансировании;
- они должны принимать на себя субсидиарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований, защищенных гарантией, и в порядке суброгации иметь возможность предъявлять от своего имени требования тех трудящихся, которым они выплатили причитающиеся суммы;
- фонды, управляемые гарантийными учреждениями, помимо тех, которые образованы за счет государственных средств, могут использоваться только для тех целей, для которых они были созданы.

Гарантийным учреждениям отдается предпочтение перед другими способами защиты прав работников на заработную плату в случае банкротства работодателя не только согласно Рекомендации МОТ № 180, но и другим международным документам.

Еще одним документом в области защиты имущественных прав работников при банкротстве работодателя является Европейская социальная хартия (Страсбург, 03.05.1996г.)⁵⁶. Ст. 25 Хартии предписывает обеспечение претензий работников, вытекающих из трудовых договоров или трудовых отношений, в ходе процедуры банкротства гарантийными институтами или иными действенными формами

⁵⁵ Кашлакова А. Работник как кредитор // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 2. – С. 11.

⁵⁶ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) (ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.

защиты (Россия, ратифицировав Хартию в 2009г., не приняла обязательств по данной статье). Под иными формами понимается аналогичная принятой в гражданском праве системе страхования вкладов, когда на случай неплатежеспособности банка вклады физических лиц в определенном размере подлежат страхованию. В Приложении к ней уточняется характер требований работников, которые могут включать, по крайней мере, претензии относительно заработной платы за период не менее 3 месяцев при системе привилегий или 8 недель при наличии гарантийных фондов до банкротства либо прекращения трудовых отношений, на оплату отпуска, приходящегося на год банкротства предприятия, в отношении других видов отсутствия на работе продолжительностью не менее 3 месяцев при системе привилегий и 8 недель при наличии гарантийных фондов⁵⁷.

Таким образом, мировой практике известны два подхода в урегулировании вопросов защиты прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: система привилегий и система гарантирования. Система гарантирования широко применяется во многих странах мира. Так, например, в Японии работники зачастую участвуют в капитале предприятия, на котором работают, собственными денежными средствами, и на предприятия возлагается обязанность принимать меры по защите средств, вложенных таким образом, в частности, через создание доверительных фондов, которые по своему юридическому статусу не зависят от предприятия, а имущество его составляет обособленный комплекс.

Необычная система привилегий действует на территории США. Там на практике распространены два основных сценария банкротства предприятия. Первый возможен тогда, когда предприятие попытается не ликвидироваться, а реорганизоваться. В этом случае назначается управляющий конкурсной массой, который будет следить за процедурой реорганизации. Однако такой сценарий чаще используется физическими лицами и крайне редко компаниями, а поэтому не представляет существенного интереса в связи с анализом гарантий трудовых прав

⁵⁷ Кулагина Е., Чуча С. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 11. – С. 31.

работников. Вторым сценарий применяют предприятия в ситуации существенных экономических трудностей, когда остается только реализовать свои активы, распределить долги между кредиторами и ликвидироваться. Вторым сценарий непосредственно затрагивает права работников на оплату их труда. Согласно Кодексу о банкротстве, по сравнению с обычными кредиторами, работники имеют приоритет в получении выплат от работодателя как должника. Однако такой приоритет распространяется на задолженность по заработной плате и иным выплатам только на период в 6 месяцев до объявления банкротства компании. Кроме того, данные выплаты, имеющие высокий приоритет и причитающиеся работнику за этот шестимесячный период, ограничиваются в настоящее время лишь суммой в \$ 10 000 США. Так, если суммировать все выплаты, которые полагаются работнику за эти шесть месяцев (включая компенсацию за неиспользованный отпуск, платежи за медицинское страхование или выплаты в пенсионный фонд), можно легко достичь данного десятитысячного лимита. Все суммы, выходящие за эти пределы, будут относиться к числу «необеспеченных» кредиторов, т.е. иметь низкий приоритет выплаты. Соответственно, шанс их полной выплаты очень низок⁵⁸.

Во многих странах мира широко применяется система гарантирования. Так, например, в Японии работники зачастую участвуют в капитале предприятия, на котором работают, собственными денежными средствами, и на предприятия возлагается обязанность принимать меры по защите средств, вложенных таким образом, в частности, через создание доверительных фондов, которые по своему юридическому статусу не зависят от предприятия, а имущество его составляет обособленный комплекс.

В США, помимо системы привилегий, предусмотрено также отраслевое гарантирование, т.е. защита прав отдельных категорий работников, главным образом, строительной промышленности. Законодательство устанавливает гарантию выплаты заработной платы всем предприятием, имеющим контракт на

⁵⁸ Должиков А.В., Фиеста Р. Права работников в случае банкротства и их защита неправительственными организациями в США // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 4. – С. 25.

строительство в государственном секторе. Между тем, в некоторых штатах для компенсации не выплаченной заработной платы независимо от отраслевой принадлежности созданы гарантийные фонды.

В европейских странах разработаны специальные законы о системе гарантийных фондов. К примеру, в Кипре вопросы защиты прав работников в случае банкротства работодателя регулируются законом от 09.03.2001г. «О защите прав работников при банкротстве работодателя». Данным актом предусмотрено, что прекращение трудовых отношений при неплатежеспособности работодателя дает право на компенсацию из средств специализированного фонда. При этом, период работы должен составлять не менее 26 недель до даты введения процедуры банкротства. Сама же компенсация покрывает заработную плату за последние 13 недель работы, возмещение за неиспользованный отпуск, а также процент от тринадцатой или четырнадцатой заработной платы, на который работник мог рассчитывать до введения процедуры несостоятельности⁵⁹.

В Латвии существует специальный гарантийный фонд, созданный в соответствии с законом о защите работников в случае неплатежеспособности работодателя. Средства фонда складываются из обязательных платежей работодателя, добровольных взносов, а также сумм, получаемых кризисным управляющим в процессе реализации активов предприятия. При этом, если средств гарантийного фонда недостаточно, для удовлетворения требований работников используются средства государственного бюджета⁶⁰.

В Польше гарантийный фонд является юридическим лицом и согласно Закону о Бюджетном кодексе от 05.01.1991г. относится к числу органов общественного значения. Фонд представляют директор службы по труду и директора службы по труду воеводств, осуществляющие свою деятельность от имени фонда под руководством его совета. Средства фонда складываются из: обязательных взносов работодателей; возмещения сумм выплачиваемых трудящимся пособий; процентов

⁵⁹ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – С. 128.

⁶⁰ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 129.

от выплаты излишних сумм из средств фонда; даров и отказов по завещанию; добровольных взносов работодателей; других поступлений. Сумма месячной выплаты из средств фонда не должна превышать среднюю сумму ежемесячной заработной платы. Данная норма основывается на п. 1 ст. 4 Закона, согласно которому сумма единовременного пособия не должна превышать размеров заработной платы трудящихся за предыдущие три месяца. Размеры определяются президентом Центрального агентства статистики и публикуются в журнале «Monitor P&skb»⁶¹.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан отсутствует какое-либо упоминание о гарантиях обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. Однако в иных актах законодательства Казахстана содержатся нормы, защищающие заработную плату работника по модели привилегий. Согласно ст. 51 Гражданского кодекса РК от 27.12.1994г. расчеты по оплате труда при ликвидации юридического лица производятся во вторую очередь преимущественно перед требованиями других кредиторов. Во вторую очередь расчеты по оплате труда производятся также и при банкротстве должника, то есть преимущественно перед требованиями других конкурсных кредиторов (ст. 75 Закона Республики Казахстан от 21.01.1997 № 67 «О банкротстве»).

В Республике Беларусь гарантия выплаты заработной платы в случае банкротства обеспечивается средствами резервного фонда заработной платы, причем наниматели обязаны создавать такой фонд (ст. 76 ТК РБ). Резервный фонд создается в организациях независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей. Отчисления в резервный фонд производятся от прибыли отчетного года. Резервный фонд устанавливается в размере до 25% годового фонда заработной платы. На иные цели средства резервного фонда могут использоваться только с согласия работников в лице их представительного органа. Однако резервный фонд, предусмотренный ст. 76 ТК РБ, не является гарантийным фондом

⁶¹ Соловьев А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия // Гражданин и право. – 2004. – № 4. – С. 64.

или учреждением, которые названы в Конвенции МОТ № 173, так как гарантийные учреждения должны быть с административной, финансовой и юридической точек зрения независимы от предпринимателя⁶².

Помимо гарантийных фондов мировой опыт знает и другие механизмы защиты материальных прав работников в случае банкротства работодателя.

В законодательстве Германии, например, действует норма, согласно которой задолженность по заработной плате в течение последних 3 месяцев работы, предшествовавших открытию конкурсного производства, должна быть покрыта соответствующим ведомством по труду (по месту нахождения организации). В обязанность органа по труду входит выплата пособия перед ликвидацией организации-должника. Данная выплата должна покрыть задолженность по заработной плате в расчете за 3 месяца. Что касается выплат социальных пособий пенсионного характера, то для погашения задолженности организации-должника данную задачу, как правило, должен решить союз или фонд пенсионного обеспечения⁶³.

Недостаточность привилегированного положения работников для удовлетворения их требований по заработной плате была осознана, в связи с чем, начиная с 1960-х гг., в ряде западноевропейских государств стали функционировать государственные и коммерческие учреждения, осуществляющие страхование работников на случай банкротства работодателя⁶⁴.

Между странами существуют значительные различия по доле отчислений на социальное страхование. Доля расходов на социальное страхование в трудовых затратах в Канаде и Японии составляет всего 16-17%, в США – 21%. Несколько больше (в среднем, 24%) платят в социальные фонды работодатели западноевропейских стран. В Бельгии, Франции, Италии и Швеции он выше среднего по региону и составляет 26-29%. Следует подчеркнуть, что Россия

⁶² Герасин И. Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 4. – С. 9.

⁶³ Кашлакова А. Защита материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя // Вопросы трудового права. – 2011. – № 11. – С. 21.

⁶⁴ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 36.

значительно опережает другие страны по удельному весу выплат на социальное страхование⁶⁵.

Таким образом, существующие международные универсальные стандарты в области обеспечения права работников при неплатежеспособности работодателя иллюстрирует, главным образом, Конвенция № 173 от 23.06.1992г. В Конвенции участвует всего 20 государств. В части защиты прав трудящихся при банкротстве работодателя в первую очередь выделена система привилегий. Однако привилегированная очередность погашения требований работников должника эффективна лишь тогда, когда средств должника достаточно для их погашения, что зачастую маловероятно. Стоит отметить широкое применение в странах мира системы гарантирования. Гарантийные фонды существуют в 30 из 47 государств-членов Совета Европы, в 27 странах-членах Европейского Союза, а также в некоторых государствах-членах СНГ (Армения, Беларусь, Украина) и во многих других экономически преуспевающих государствах. Тот факт, что проблема обеспечения прав работников при неплатежеспособности работодателя решается на разных континентах, в сущности, одинаковым способом, а именно посредством института гарантийных фондов, говорит о несомненных достоинствах рассматриваемого стандарта, а также о целесообразности его имплементации в долгосрочной перспективе в российский правовой порядок.

⁶⁵ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 49.

Параграф 2. Обеспечение имущественных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя по российскому законодательству

В Российской Федерации, помимо ратифицированных международно-правовых актов, о которых шла речь в предыдущем параграфе, вопросы обеспечения имущественных прав работников при банкротстве работодателя регулируются:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002г. № 127-ФЗ⁶⁶;
- Уголовным кодексом РФ от 13.06.1996г. № 63-ФЗ⁶⁷ (ст. ст. 145.1, 195-197).

В ст. 352 ТК РФ среди основных способов защиты прав и свобод следует выделить самозащиту работниками трудовых прав. Так, в условиях несостоятельности работодателя вполне реальна ситуация, когда заработная плата не выплачивается работникам, продолжающим трудиться у данного работодателя. В этом случае работники могут, в частности, воспользоваться правом на самозащиту в порядке ст. 142 ТК РФ. Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом, согласно п. 57 Постановления ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», приостановить работу работник может независимо от наличия вины работодателя в невыплате заработной платы. На законодательном уровне до сих пор не решен вопрос о том, как оплачивать время приостановки работы. Судебная практика по данному вопросу крайне неоднозначна. Но, по мнению высших судебных инстанций, работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, работодатель обязан возместить не полученный им заработок за весь период ее задержки с уплатой

⁶⁶ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.

⁶⁷ Уголовный кодекс РФ: Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.03.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 ТК РФ⁶⁸. Указанные суммы относятся к текущим 1 работников, не включаются в реестр и погашаются вне очереди (п. 2 ст. 5, п. 1 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ). При этом, в п. 2 ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ в качестве требований работников по текущим платежам предусмотрены только требования об оплате труда, но, как было указано ранее, все требования по текущим платежам, подлежащим выплате работнику по трудовому законодательству, должны относиться ко второй очереди текущих платежей по аналогии с требованиями работников, подлежащих включению в реестр (п. 1 ст. 136 ФЗ № 127-ФЗ)⁶⁹.

Трудовой кодекс РФ имеет отсылочный характер, поэтому стоит акцентировать внимание на положениях ФЗ № 127-ФЗ. Закон о банкротстве является комплексным, поскольку гармонично сочетает в себе нормы разной отраслевой принадлежности, в том числе и трудового права.

В России, как и в большинстве стран мира, в области защиты права работников на заработную плату в случае неплатежеспособности работодателя используется система привилегий. Это иллюстрируют положения ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ, согласно которым требования по оплате труда и выплате выходного пособия удовлетворяются во вторую очередь как текущих, так и реестровых платежей. Относительно последующих очередей требования работников, безусловно, привилегированные, однако законодатель в рамках текущих платежей счел более приоритетными требования, связанные с судебными расходами, а в рамках реестровых – возмещение ущерба вследствие причинения вреда жизни или здоровью.

Сама система привилегий, предусмотренная данной статьей, как верно указывает А.Я. Петров, является недостаточно эффективной. Объясняется это следующим: долги по заработной плате, несмотря на свой привилегированный статус, подлежат оплате лишь после погашения других долгов работодателя,

⁶⁸ Обзор законодательства и судебной практики за четвертый квартал 2009 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 г.) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.05.2017)

⁶⁹ Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с. – С. 117.

проходящего процедуру банкротства. Если денежных средств у работодателя оказывается недостаточно, долги перед работниками остаются непогашенными, и работники могут остаться без средств к существованию⁷⁰.

Примечательно, что п. 1 протокола совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2011 года №АЖ-П12-15пр разработка проектов федеральных законов, направленных на введение в Российской Федерации системы обязательного гарантирования прав работников при несостоятельности (банкротства) работодателя, признана нецелесообразной. Поэтому работа по подготовке соответствующих проектов федеральных законов Министерством экономического развития Российской Федерации не осуществляется. При этом, п. 2 указанного протокола Министерству экономического развития Российской Федерации совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти было поручено проработать вопрос о необходимости принятия дополнительных мер по гарантированию материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя⁷¹.

Однако несмотря на отсутствие в российском трудовом праве системы гарантирования, законодатель все же попытался улучшить положение работников банкротящихся организаций путем принятия изменений, рассмотренных в первой главе. Безусловно, закон все же усиливает правовую защиту интересов работников по сравнению с ранее действовавшим порядком. Однако рассмотренные изменения законодательства не являются стопроцентной гарантией получения работниками причитающихся выплат. Если у предприятия не имеется ни денег, ни имущества, работники в любом случае останутся ни с чем. Поэтому, опираясь на зарубежный опыт, в российское трудовое право необходимо имплементировать систему гарантирования в целях обеспечения выплаты в полном объеме всех причитающихся работнику сумм в ходе процедуры банкротства его работодателя.

⁷⁰ Петров А. Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. – 2010. – № 7. – С. 45.

⁷¹ Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Волгоградской области: Проблемы защиты прав работников на своевременное и полное получение вознаграждения за труд при банкротстве работодателя // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://hr34.ru/content/bankrotstvo> (дата обращения 04.04.2017)

Европейские страны обязаны создавать специальные механизмы, гарантирующие выплату хотя бы компенсаций работникам обанкротившихся работодателей (Испания, Германии, Франции, Польши, Латвии и др.). Гарантийные фонды функционируют за счет обязательных взносов предпринимателей и государства и обеспечивают безусловное удовлетворение требований работников. В одних странах страховые суммы выплачиваются в субсидиарном порядке (после констатации отсутствия средств у предприятия-банкрота), в других - фонды удовлетворяют претензии работников, после чего предъявляют регрессный иск к должнику⁷².

А. Терентьев предлагает воспользоваться таким опытом и создать в России гарантийный механизм по аналогии с уже существующими в развитых странах системами гарантирования требований работников при банкротстве. Механизм гарантирования можно определить в различных формах. Он может быть создан как в рамках уже существующих институтов (например, государственных внебюджетных фондов), так и создания новых (фонда, государственной корпорации или других форм)⁷³.

Если говорить о возможности привлечения работодателя к уголовной ответственности за невыплату работнику заработной платы, то здесь много подводных камней. Ст. 145.1 УК РФ предусматривает уголовное наказание за частичную невыплату (выплата менее половины и в течение 3 месяцев) либо полную невыплату (в течение 2 месяцев), только если указанные деяния были совершены из корыстной или иной личной заинтересованности, либо же невыплата заработной платы привела к тяжким последствиям (болезнь, утрата трудоспособности, смерть). Корыстной заинтересованностью в данном случае является, к примеру, направление денежных средств на расчеты с иными кредиторами. Работник, как лицо, не участвующее напрямую в экономических делах организации или ИП и не имеющее доступа к документации, не в состоянии

⁷² Кулагина Е., Чуча С. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 11. – С – 31.

⁷³ Терентьев А. Основные принципы защиты прав работников при банкротстве работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 11. – С. 18.

уверенно утверждать, по каким причинам его труд не оплачивался. А без наличия субъективной стороны уголовное дело возможно завести не по факту невыплаты/частичной выплаты, а лишь в случае наступления тяжких последствий.

Если рассматривать составы преступлений, предусмотренные ст. ст. 195 (неправомерные действия при банкротстве, т.е. сокрытие, уничтожение имущества и т.п.) и 196 (преднамеренное банкротство) УК РФ, то, во-первых, оба состава считаются оконченными вне зависимости от вынесения арбитражным судом решения о признании организации или ИП банкротом, и, во-вторых, необходимо нанести ущерб кредиторам в размере 2 250 000 рублей. Ст. 197 УК РФ (фиктивное банкротство) остается не востребованной, поскольку официальное объявление о своей несостоятельности по ФЗ № 127-ФЗ не является основанием для признания банкротом и вообще не упоминается в нем⁷⁴.

Безусловно, криминализация описанных выше деяний может служить гарантией выплаты причитающихся работнику сумм, однако производство по таким категориям уголовных дел может затянуться на более длительный срок, чем вся процедура банкротства, оставив работника и членов его семьи без средств к существованию на неопределенное время.

В Республике Беларусь, как уже говорилось, трудовое законодательство предусматривает обязательное создание резервных фондов внутри организации или у ИП на случай банкротства. В России возможность создания резервных фондов предусмотрена действующим гражданским законодательством, однако либо они имеют иное целевое назначение, нежели погашение задолженности по заработной плате перед работниками, либо их создание не имеет обязательного характера. Так, согласно ч. 1 ст. 35 ФЗ от 26.12.1995г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в обществе формируется резервный фонд путем обязательных ежегодных отчислений до достижения им размера, установленного уставом общества. Размер ежегодных отчислений предусматривается уставом общества, но не может быть менее 5% от чистой прибыли. Резервный фонд общества предназначен для покрытия его

⁷⁴ Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) (13-е издание, переработанное и дополненное) (отв. ред. В.М. Лебедев) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2016)

убытков, а также для погашения облигаций общества и выкупа акций общества в случае отсутствия иных средств. Резервный фонд не может быть использован для иных целей. Таким образом, акционерное общество, имея в резерве денежные средства, не может их использовать на погашение задолженности по заработной плате перед работниками⁷⁵.

Помимо этого, в соответствии со ст. 30 ФЗ от 08.02.1998г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» общество может создавать резервный фонд и иные фонды в порядке и размерах, предусмотренных уставом общества. То есть общество с ограниченной ответственностью может самостоятельно в добровольном порядке учреждать фонд, гарантирующий выплату работникам заработной платы в случае несостоятельности (банкротства) работодателя. Однако эта норма является диспозитивной и зависит от усмотрения юридического лица⁷⁶.

Стоит отметить, что в России предпринималась попытка создания гарантийных фондов. В июле 2015 г. парламентарии Костромской области внесли в Госдуму РФ законопроект о создании в России гарантийного фонда заработной платы, который дополнит ТК РФ новой статьей 135.1. По замыслу авторов гарантийный фонд будет создан для обеспечения выплаты работникам заработной платы в случаях неплатежеспособности работодателя, а также при прекращении его деятельности и на все случаи, когда выплата зарплаты в полном объеме становится невозможной или затруднительной, в том числе, когда работодатель не исполняет обязанность по выплате, но при этом не признан банкротом. Для осуществления функций по выплате зарплаты из средств гарантийного фонда предлагается создать госкорпорацию - Агентство по выплате заработной платы. После выплаты зарплаты к Агентству будет переходить право требования, которое работник имел к работодателю, что позволит госкорпорации принять меры по взысканию с работодателя задолженности, которая будет зачислена в гарантийный фонд. Формировать гарантийный фонд предлагается за счет: средств федерального бюджета; денежных средств и иного имущества, которые получены от

⁷⁵ Кашлакова А. Защита материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя // Вопросы трудового права. – 2011. – № 11. – С. – 25.

⁷⁶ Там же.

удовлетворения прав требования Агентства, приобретенных в результате выплаты им заработной платы; доходов от инвестирования временно свободных средств гарантийного фонда; процентов по остаткам денежных средств, находящимся на специально открытом счете Агентства в кредитной организации; первоначального имущественного взноса РФ; иных источников, предусмотренных либо не запрещенных законодательством⁷⁷.

Однако формулировка «иных источников, предусмотренных либо не запрещенных законодательством» вызывает вопросы. Это означает, что фонд может пополняться, в том числе, за счет отчислений работодателей наряду со взносами в ПФ РФ, ФСС и т.д. Риск увеличения финансовой нагрузки может подвигнуть работодателя на выплату зарплаты «в конверте», уменьшение фонда заработной платы, увеличение себестоимости продукции, что приведет к росту цен, и другим негативным последствиям.

Кроме того, 27 марта 2017 года группа депутатов фракции КПРФ внесла в Госдуму законопроект, гарантирующий погашение задолженностей по заработной плате сотрудников при банкротстве работодателя.

Документ предполагает внесение поправок в Трудовой кодекс и ФЗ № 127-ФЗ. Согласно изменениям, задолженность по зарплате должна будет погашаться вне очереди за счет денежных средств, накопленных и размещенных работодателем на специальном эскроу-счете.

"Эскроу-счет (англ. escrow) – специальный условный счет, на котором хранятся денежные средства или документы до наступления определенных обстоятельств. Такие счета, как правило, могут открывать банки, юридические фирмы или эскроу-агенты.

Согласно законопроекту, эскроу-счет будет открывать банк, а работодатель должен пополнять его не реже одного раза в месяц и в размере не меньше одной десятой от минимального размера оплаты труда на каждого сотрудника. После

⁷⁷ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации // [Электронный ресурс]: проект федер. закона от 07.07.2015 № 834534-6 – Режим доступа: [http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/9149BFD9BF3C7C6243257E7D002972E4/\\$FILE/834534-6.PDF?OpenElement](http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/9149BFD9BF3C7C6243257E7D002972E4/$FILE/834534-6.PDF?OpenElement) (дата обращения 04.04.2017)

вынесения решения суда о признании должника банкротом, кредитная организация, в которой открыт счет, должна перечислить деньги работодателя указанным конкурсным управляющим⁷⁸.

Также авторы документа предлагают пропорциональное удовлетворение требований об оплате труда работников в следующем порядке:

- в первую очередь — требования об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, задолженность перед которыми образовалась до даты принятия заявления о признании должника банкротом в размере не менее чем 10 тысяч рублей на каждого человека;
- во вторую очередь — требования об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, задолженность перед которыми образовалась после даты принятия заявления о признании должника банкротом в размере не менее чем 10 тысяч рублей на каждого человека.

Оставшиеся не удовлетворенными требования кредиторов об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, подлежат удовлетворению в порядке, установленном ст. 134 ФЗ № 127-ФЗ⁷⁹.

Безусловно, необходимость создания системы гарантийных фондов в России есть, поскольку в случае признания банкротом юридического лица, стоимость имущества которого недостаточна для полного удовлетворения требований работников по заработной плате, государственные гарантии по оплате труда не могут быть реализованы. Такое положение нарушает права не только работников, но и членов их семей, так как часто заработная плата работника является единственным источником дохода его семьи. Поэтому если при создании фонда планируется обойтись без отчислений работодателей, то принятие данного законопроекта станет еще одним шагом в вопросе защиты прав работников.

⁷⁸ [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <https://pravo.ru/news/view/139329/> (дата обращения 04.06.2017)

⁷⁹ [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. http://rapsinews.ru/legislation_news/20170327/278108126.html (дата обращения 04.06.2017)

Заключение

Проведенный анализ доктринальных положений, международных стандартов, а также российского законодательства о несостоятельности (банкротстве) в отношении гарантии права работника на оплату труда, проблем теории и практики его применения позволяет сформулировать следующие выводы.

Во-первых, наделение работников правом обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом, а также новелла об обязанности работодателя-должника подавать аналогичное заявление в отношении себя существенно обнадеживают работников в удовлетворении их имущественных требований. Однако отсутствие в ФЗ № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» положений относительно инициации банкротства индивидуальных предпринимателей, которые имеют долги по заработной плате, по-прежнему является пробелом законодательства и абсолютно не защищает конституционное право на оплату труда работников, нанятых индивидуальными предпринимателями.

Во-вторых, на основании изменений, внесенных в ФЗ № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», ФЗ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», а также разъяснений Верховного Суда РФ и судебной практики установлено, что в состав имущественных требований работника, подлежащих защите при банкротстве работодателя, включаются:

- требования по заработной плате и оплате выходного пособия
- требования по выплате пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, выплачиваемые из ФСС РФ
- требования по уплате страховых взносов в ПФ РФ
- требования о возмещении морального вреда, причиненного работнику.

В-третьих, размеры выходных пособий работников руководящих должностей (так называемые «золотые парашюты») могут быть справедливо уменьшены судом и не в целях неправомерного вторжения в трудовые

правоотношения, а для защиты имущественных требований других работников. К тому же, компенсация в размере нескольких окладов не охватывается понятием «оплата труда», т.к. она выплачивается не за исполнение трудовых обязанностей, а при расторжении трудового договора.

В-четвертых, в составе реестровых требований кредиторов требования об оплате труда и выплате выходных пособий до изменений от 29.09.2015г. подлежали удовлетворению во вторую очередь, причем внутри очереди они погашались пропорционально между всеми кредиторами (работниками). После указанной даты изменен порядок внутриочередного погашения: вначале – требования об оплате труда и выплате выходных пособий в размере до 30 000 рублей за каждый месяц на каждого человека, а потом – оставшиеся суммы по этим требованиям. Тем самым, закон предусмотрел более справедливое удовлетворение требований работников.

В-пятых, до изменений, вступивших в силу 29.09.2015г., в составе текущих требований кредиторов требования по оплате труда и выплате выходных пособий удовлетворялись во вторую очередь наравне с судебными издержками. После судебные издержки были выделены отдельно в третью очередь для предотвращения злоупотреблений со стороны арбитражных управляющих, иных лиц. Однако в первую очередь, по-прежнему, погашаются требования по выплате вознаграждений арбитражному управляющему и привлеченным им лицам, что, конечно же, противоречит Конституции РФ, интересам работников и никак не защищает их имущественные права.

В-шестых, нередко большие суммы непогашенной задолженности по оплате труда являются следствием нежелания работников своевременно расторгать трудовые отношения с работодателем, несмотря на его несостоятельность. Понимая все возникающие у граждан трудности с поиском нового рабочего места, следует отметить, что при наличии систематических проблем с выплатой заработной платы в течение более менее длительного времени работникам следует еще до начала процедур банкротства подумать, стоит ли сохранять трудовые отношения, если нет

никаких гарантий того, что долги по оплате труда будут все таки погашены в случае несостоятельности работодателя. И если гражданин решает не прекращать трудовые отношения, несмотря на длительное нарушение его права на заработную плату, то в этом случае он должен также нести ответственность за принятое решение. Видимо, этим объясняется то, что Конвенция МОТ №173 от 23.06.1992 г. «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» не требует от государства установления гарантий погашения всей задолженности по оплате труда. Данный документ допускает ограничение гарантии как периодом их образования до наступления неплатежеспособности работодателя, так и предельной денежной суммой не ниже социально приемлемого уровня.

Не ратифицировав полностью Конвенцию МОТ № 173, а также ст. 25 Европейской социальной хартии, Россия фактически признала, что не обладает никакими действенными формами защиты прав работников при предъявлении ими требований в случае несостоятельности (банкротства) работодателя. Примечательно, что широкое распространение системы гарантирования в странах разной экономической конъюнктуры свидетельствует о балансе интересов работников, работодателей и государства.

Подводя итог, еще раз следует отметить, что российское законодательство хотя и предусматривает для работников преимущество в погашении задолженности по заработной плате по сравнению с иными кредиторами, однако это не гарантирует обеспечение права на оплату труда. Часто после окончания банкротства требования работников так и остаются без удовлетворения, а сами работники и их семьи – без средств к существованию.

Все это свидетельствует о необходимости усиления гарантий защиты интересов трудящихся в делах о несостоятельности их предприятий. С этой целью, учитывая опыт экономически развитых государств, необходимо:

- усилить приоритет требований работников по выплате заработной платы, установив, что данные требования погашаются в первую очередь;
- создать гарантийные учреждения, за счет средств которых погашались бы требования работников к работодателям-должникам полностью или в части;

- формировать гарантийные учреждения за счет средств федерального бюджета, доходов от инвестирования временно свободных средств гарантийного учреждения и иных источников, за исключением средств работодателя.

Реализация указанных предложений позволила бы повысить уровень защищенности прав работников несостоятельного должника и решить основную проблему – оставление без реального погашения требований по оплате труда.

Трудно представить, каким образом право на подачу заявления о банкротстве должника может способствовать увеличению конкурсной массы. На практике, если конкурсную массу удастся сформировать, то вопрос с погашением задолженности по заработной плате, как правило, решается положительно. Настоящая проблема в том, что часто практически невозможно сформировать конкурсную массу из-за отсутствия у должника каких-либо активов. Но эти проблемы законопроект, увы, не решает.

Однако закон все же усиливает правовую защиту интересов работников по сравнению с ранее действовавшим порядком. Изменение очередности погашения долгов уже само по себе увеличивает шансы работников получить полагающиеся им деньги. Кроме того, закон может побудить добросовестных предпринимателей лишний раз перестраховаться, чтобы в критический момент не подставиться под банкротство по требованию трудового коллектива. Например, путем формирования кризисных денежных фондов, или, скажем, страхования на случай банкротства.

Библиографический список

Нормативные акты:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. – Ст. 4398.
2. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женеве 01.07.1949) (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.1961) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 5.
3. Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (принята (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) (ратифицирован раздел II Федеральным законом от 01.05.2012 № 39-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. – 2014. – № 3.
4. Директива ЕС 80/987 «О сближении законодательств государств-членов в области защиты трудящихся в случае объявления предпринимателя неплатежеспособным» (принята в г. Люксембурге 20.10.1980) // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/zaschita_rabotnika.htm (дата обращения 04.04.2017)
5. «Европейская социальная хартия (пересмотренная)» (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) (ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.
6. Гражданский кодекс РФ (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.
7. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. – Ст. 4532.
8. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

9. Уголовный кодекс РФ: Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2015. - № 27. – Ст. 3977.
11. О внесении изменений в статьи 4.8 и 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»: Федеральный закон от 09.03.2016 № 55-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2016. - № 11. – Ст. 1482.
12. О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Федеральный закон от 30.12.2008 № 296-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 1. – Ст. 4.
13. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.
14. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 43. – Ст. 4190.
15. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации // [Электронный ресурс]: проект федер. закона от 07.07.2015 № 834534-6 – Режим доступа: [http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/9149BFD9BF3C7C6243257E7D002972E4/\\$FILE/834534-6.PDF?OpenElement](http://asozd2c.duma.gov.ru/addwork/scans.nsf/ID/9149BFD9BF3C7C6243257E7D002972E4/$FILE/834534-6.PDF?OpenElement) (дата обращения 04.04.2017)

Судебная практика:

1. Обзор законодательства и судебной практики за четвертый квартал 2009 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 г.) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. –

- Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.05.2017)
2. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: Постановление Пленума ВС РФ от 20.12.1994 №10 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.04.2017)
 3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.05.2017)
 4. О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ по вопросам, связанным с текущими платежами: Постановление Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)
 5. О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 г. № 296-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)»: Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)
 6. О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве: Постановление Пленума ВАС РФ от 22.06.2012 № 35 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана http://www.arbitr.ru/as/pract/post_plenum/57047.html (дата обращения 04.04.2017)
 7. О текущих платежах по денежным обязательствам в деле о банкротстве: Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 63 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана

- http://www.arbitr.ru/as/pract/post_plenum/24328.html (дата обращения 04.04.2017)
8. Постановление Президиума ВАС РФ от 20.12.2011 № 11564/11 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)
 9. Постановления ФАС Дальневосточного округа от 12.04.2012 № Ф03-1223/2012 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)
 10. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20.03.2013 по делу № А58-3410/08 // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)
 11. Обобщение судебной практики рассмотрения дел по вопросам, возникающим в связи с применением Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» за 2010 год: Постановление Президиума Арбитражного суда Удмуртской республики // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://udmurtiya.arbitr.ru/node/13102> (дата обращения 04.04.2017)
 12. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.08.2013 по делу № 33-7914/2013 // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:
http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1488608&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 04.04.2017).
 13. Определение Арбитражного суда Орловской области от 16.10.2013 по делу № А48-2357/2012(64) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)

Специальная научная и учебная литература:

1. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) (13-е издание, переработанное и дополненное) (отв. ред. В.М. Лебедев) // Сайт справочно-правовой системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.04.2017)
2. Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: Монография / Под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – 168с.
3. Суд Европейских сообществ. Избранные решения / Отв. ред. Л.М. Энтин. – М., 2001. – С. 305-309.
4. Афанасьева, И.В., Хорунжая, Л.В. Анализ проблем правового регулирования трудовых отношений при банкротстве предприятий // Юрист. – 2003. - № 9. – С. 42-44.
5. Вязовик, А. Работники требуют признать компанию банкротом / А. Вязовик // Трудовые споры. – 2015. – № 10. – С. 15-16.
6. Гаранин, М.Ю. Проблемы оспаривания трудовых договоров в процедуре банкротства / М.Ю. Гаранин // Закон. – 2015. – № 7. – С. 10-12.
7. Герасин И. Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. - № 4. – С. 8-11.
8. Должиков А.В., Фиеста Р. Права работников в случае банкротства и их защита неправительственными организациями в США // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 4. – С. 24-27.
9. Егорова, Е.Н. Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в Европейском союзе: позитивный опыт для России / Е.Н. Егорова // Современное право. – 2006. – № 5. – С. 12-13.
10. Кашлакова А. Защита материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя // Вопросы трудового права. – 2011. – № 11. – С. 21-23.

11. Кашлакова А. Работник как кредитор // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 2. – С. 11-13.
12. Кулагина Е., Чуча С. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 11. – С. 30-32.
13. Лютов, Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. - № 1. – С. 33-36.
14. Петров А. Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. – 2010. – № 7. – С. 43-45.
15. Поспеев, Ю. Советы юриста: Стоит ли сотрудникам банкротить своего работодателя / Ю. Поспеев // Ведомости. – 2015. – № 10. – С. 46-47.
16. Сауткина, В. Институт несостоятельности и положение наемных работников: западный опыт // Человек и труд. – 2008. - № 2. – С. 28-31.
17. Соловьев, А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия // Гражданин и право. – 2004. - № 4. – С. 62-64.
18. Суханова М.Г. Проблема противоречивости трудового законодательства и законодательства о банкротстве РФ в актах судебной практики // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. - № 2. – С. 50-53.
19. Терентьев А. Основные принципы защиты прав работников при банкротстве работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 11. – С. 18-20.
20. Хлюстов, П. Зарплатное банкротство // ЭЖ-Юрист. – 2016. - № 2. – С. 35-36.
21. Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Волгоградской области: Проблемы защиты прав работников на своевременное и полное получение вознаграждения за труд при банкротстве работодателя // [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Заглавие экрана. <http://hr34.ru/content/bankrotstvo> (дата обращения 04.04.2017)