



УДК-34.349

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Селезнева Алевтина Константиновна

магистрантка

Волгоградского государственного университета, г. Волгоград

Аннотация. Автор проводит всесторонний анализ статуса работника в период банкротства работодателя. Цель в анализе правоприменительной практики в области защиты прав работников в период банкротства работодателя. И возможность совершенствование. **практики.**
Ключевые слова: банкротство, работники, бывшие работники, собрание кредиторов, трудовое законодательство.

Сегодня в текущих реалиях мира как никогда становится актуальна проблема правового статуса работников организации, в отношении которой открыто дело о банкротстве, так как растет количество дел, связанных с несостоятельностью предприятия, а это в свою очередь порождает негативные последствия, к таким последствиям можно отнести образование задолженности по выплате заработной платы и иных социальных выплат работникам. Получение денежного довольствия регламентировано, как Конституцией, так и Трудовым кодексом. Следует отметить, что Трудовой кодекс регламентирует данные отношения через механизм массового увольнения. Этот механизм, как способ защиты прав работников, работает всегда за исключением таких случаев, как ликвидация юридического лица в ходе дела о банкротстве. [1, с. 88]

Для полного анализа необходимо обратить внимание, на момент возбуждения дела по производству по делу о банкротстве, одним из участников правоотношений выступают работники. Особенностью, данного этапа является, что законодатель определяет их положение через понятие кредитор, которое отображено в статье 2 Федерального закона от 26.10.2002 N-127 О несостоятельности (банкротстве)» (Далее – Федеральный закон N-127) кредиторы - лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным обязательствам и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору. [2]

С учетом того, что законодатель определил место работников в число кредиторов. С одной стороны, это дает защищенность работникам на дальнейших этапах процедуры, а с другой стороны это не дает возможность самим работникам начать раньше защищать свои права.



В соответствии с п. 4ст. 4 Федерального закона N – 127 задолженность по выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, или обязательных платежей определяется арбитражным судом. Исходя, из смысла статьи можно говорить о возможном способе защиты своих прав.

Однако 16 октября 2013 Государственная Дума Российской Федерации Приняла в первом чтении проект Федерального закона №316848-6 «О внесении изменений в статью 4.5 Кодекса Российской Федерации Об административных правонарушениях и Федеральный закон «О несостоятельности (банкротство)», дающее право на инициацию банкротства работником, при условии наличия задержания заработной платы.

Особенность заключается в том, что данный аспект будет учитываться для определенного типа должника. А когда работники включены в состав конкурсных кредиторов и возложена обязанность руководителя предприятия инициировать дело о банкротстве при наличии задолженности по оплате труда, выплате выходных пособий и иным причитающимся работнику выплатам, свыше трех месяцев.

Неоспоримыми плюсами проекта является, что это гарантированность выплат работникам, но и дополнительные способы минимизации финансовых потерь для кредиторов.

На момент подачи заявления о признании организации несостоятельным и открытия дела о банкротстве, довольствие работников обеспечивается за счет подачи информации со стороны должника с указанной суммой задолженности по оплате труда и выплате выходных пособий. А если эти действия совершает кредитор, тогда должник обязан указать размер задолженности по оплате труда и выплате входных пособий. Помимо указанных ранее действий должник, в случае наличия представителя работников, должен направить ему копии заявлений.

Законодатель делает возможность защиты прав и свобод работника, не только самостоятельно, но и через уполномоченное лицо, которое в законе именуется как представитель. Федеральный закон N – 127 дает такое определение представителя, как лицо уполномоченное работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, и обладает правами лица, участвующего в деле о банкротстве. Однако надо обратить внимание, что возможны такие случаи, как разногласие работника с арбитражным управляющим, и при наличии такого случая, работник может и самостоятельно защищать нарушенные права.

В стадии наблюдения, назначается арбитражным судом временный управляющий, в его полномочия входят созыв и проведение первого собрания кредиторов и уведомления всех выявленных участников, а именно кредиторы, уполномоченные органы, представители работников, обладающие правом на участие в первом собрании.



Представленная законодателем возможность участия работников в собрании кредиторов, на первый взгляд, кажется проработанной, но и здесь есть такие недостатки, как участие работников без права голоса, а если работники выбрали себе представителя, но и он ограничен в своих возможностях. На собрании кредиторов деятельность представителя направлена исключительно на ответы, которые ранее временный управляющий огласил на собрании.

На данной стадии у представителя работников должен быть доступ к копиям документов, которые необходимы для собрания.

Хотелось бы обратить внимание, что арбитражный управляющий осуществляет начисление заработной платы работникам в ходе процедуры банкротства с учетом вычетов, регламентированных законодательством Российской Федерации. Под такими вычетами понимаются как алименты, подоходный налог, профсоюзные и страховые взносы, а также иные платежи, которые должен совершать работодатель.

При возникновении такого спора, между работником и работодателем, решается и регламентируется в порядке трудового и гражданско-процессуального законодательства.

Хотелось бы отметить, что включение требований работников должника имеет ряд своих особенностей и отличия от включения в реестр требований других кредиторов. Так в абз. 2,3 п. 6 ст. 16 Закона о банкротстве, п. 32 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 22 июня 2012 г. №35, требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, включаются в реестр арбитражным управляющим или реестродержателем по представлению арбитражного управляющего; эти требования исключаются из реестра арбитражным управляющим или реестродержателем исключительно на основании вступивших в силу судебных актов.[3]

На основании вышесказанного примените статей 71 и 100 Закона о банкротстве не требуется. Однако арбитражный управляющий должен в установленные законом сроки, согласно абз. 3 п. 1 ст. 142 Федерального закона N – 127 на основании всех документов, которые подтвердят наличие задолженности перед работниками, возникшей до того, как организация будет признана банкротом и после этого включить данные сведения в реестр требований.

Ссуда на оплату труда за периоды, истекшие до возбуждения дела о банкротстве и выплаты выходных пособий лицам после этой даты в реестр не входит, поскольку относится к текущим платежам и подлежит внеочередному удовлетворению.

В случае отказа арбитражного управляющего самостоятельно включить требование работника в реестр данный работник или представитель должника вправе обратиться к арбитражному управляющему с заявлением о включении требования в реестр.



Одна из гарантий прав работника - сохранение трудового договора и перехода трудовых обязанностей к покупателю или новому открытому акционерному обществу при продаже предприятия или замещении активов (ст. 110, 115 Закона о банкротстве).

Законодатель дал основную гарантию прав работников в период несостоятельности работодателя. Такая гарантия проявляется в том, что ставит работников в соответствии с очередностью удовлетворения требований кредиторов.

Согласно ст. 132 Закона о банкротстве, требования работников по выплате заработной платы отнесены к обязательствам второй очереди, которая считается одной из привилегированных. Тем не менее реализация законного права работников на заработную плату сопряжена с большими трудностями.

В 2012 году Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя, приняв обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции о защите требований трудящихся посредством привилегии. В Пояснительной записке к проекту Закона о ратификации сказано, что законодательство РФ в основном подходит положениям Конвенции и ее ратификация не повлечет дополнительных расходов из федерального бюджета и не потребует принятия новых федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Однако это не совсем так. Ратификация международных правовых актов не только прикладывает на государство текущие обязательства, но и предполагает последующие усилия, направленные на повышение уровня существующих гарантий и эффективности механизмов охраны прав тружеников. Российское законодательство должно развиваться как в направлении более полного соответствия Конвенции 173.

В частности, Конвенция 173 в ст. 1 содержит хорошую от русской, более широкую трактовку понятия неплатежеспособность работодателя, относя к ней как случай открытия процедуры, затрагивающей активы бизнесмена, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной базе (п. 1), так и другие ситуации, когда требования трудящихся не могут быть удовлетворены в силу денежного положения бизнесмена, к примеру, если сумма активов бизнесмена признается несоответствующей требованиям, установленным для открытия процедуры, касающейся неплатежеспособности (п. 2).4]

В РФ механизм преимуществ реализуется исключительно в рамках процедуры банкротства. Но даже в этом случае гарантировать права тружеников удастся далеко не всегда. Так, преимущество практически не действует в случае банкротства работодателя, актив которого незначителен либо в общем отсутствует. Часто денежных средств, поступивших в конкурсную массу, не хватает даже для покрытия текущих расходов, а до погашения задолженности по заработной плате дело вообще не доходит. Согласно ст. 142 Закона о



банкротстве, требования кредиторов, не довольные из-за недостаточности имущества должника, числятся погашенными. Это лишает тружеников способности воплотить свое право на получение заработной платы, а гарантированные им привилегии оказываются формальными.

Таким образом, законодатель владеет определенными навыком. Однако можно сказать, что признать, что в условиях всевозрастающей экономической неопределенности значение привилегии как института неуклонно снижается, а роль гарантийных институтов вырастает. Кроме того, ликвидация работодателя, как необходимое основание для деяния механизма привилегии, не подходит общей тенденции, наблюдаемой в развитии права, когда главной целью коллективных процедур становится возобновление деятельности работодателя, находящегося в затруднительном положении, а не его уничтожение.

Список литературы:

1. Климова М.А. Защита трудовых прав работников // Библиотечка «Рос. газеты». 2008. №9. 144 с
2. Российская Федерация. Законы. «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/ (Дата обращения: 10.01.2023)
3. Постановление Пленума ВАС РФ от 22.06.2012 N 35 (ред. от 21.12.2017) "О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве" [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_132825/ (Дата обращения: 10.01.2023)
4. Конвенция N 173 Международной организации труда "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151685/ (Дата обращения: 10.01.2023)