



УДК 34.342

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА НА СЛУЧАЙ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В РОССИИ

Селезнева Алевтина Константиновна

магистрантка

Волгоградского государственного университета, г. Волгоград

Аннотация. В данной статье анализируется проблема, связанная с банкротством работодателя в России и ее воздействие на работников. Автор выделяет некоторые проблемы в текущем законодательстве и предлагают дополнительные механизмы защиты прав работников в случае банкротства, такие как обязательное страхование и уведомления. Также они советуют улучшить процедуры банкротства предприятий для более быстрого и эффективного рассмотрения дел. В целом, статья предлагает полезные рекомендации для решения данной проблемы в России.

Ключевые слова: банкротство, труд, работник, работодатель, защита.

Вопрос защиты трудовых прав сотрудников при банкротстве компаний остается актуальным в России уже долгое время, однако он приобрел новое значение в связи с закрытием компаний в нестабильных экономических условиях в период после пандемии и санкций. Это является крайне важным вопросом, который может повлиять на любого работающего в найме гражданина. Поэтому в данной статье будет проанализировано нормативно-правовое регулирование процесса увольнения сотрудников при закрытии компаний, и особенно, при их банкротстве.

В декабре 2008 года проблема соблюдения прав трудящихся при банкротстве работодателя была поднята на высоком уровне Уполномоченным по правам человека в России в специальном заявлении. В то время глобальная экономика была подвержена серьезным потрясениям, и многие предприятия объявили о банкротстве, что привело к ущемлению конституционных прав граждан, оставив их без средств к существованию. Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" не гарантировал право работников на безусловное получение вознаграждения за труд.[1]

Заметно, что в то время также впервые изложена была идея о необходимости введения отдельного законопроекта "О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников", который должен был быстро быть разработан законодательными органами.



Распространение коронавирусной инфекции повлекло за собой нестабильность на финансовом рынке, что заставило многих работодателей признать свою финансовую неспособность и обратиться к процедуре банкротства. В этот период работники становятся одной из самых уязвимых категорий, поскольку могут столкнуться с проблемами выплаты заработной платы, социальными выплатами и другими выплатами. Их интересы зачастую не защищены достаточно хорошо во время процедуры банкротства организаций. Необходимо улучшить законодательство для защиты прав работников в этот период.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, каждый человек обладает правом на труд и на справедливую оплату своего труда. Однако в реальности не существует эффективного механизма защиты этих конституционных прав работников в случае банкротства организации, определенного нормами российского законодательства.

Гражданское законодательство также закладывает определенные препятствия для реализации права каждого на оплату труда. Это обусловлено тем, что юридическое лицо, находящееся в процессе ликвидации, не всегда обладает достаточным количеством средств и имущества для осуществления выплат, которые положены работникам.

Трудовое законодательство ориентировано на то, чтобы регулировать интересы работников и работодателей. Однако существуют правовые пробелы в области урегулирования интересов и взаимоотношений между сторонами, когда взаимоотношения прекращаются. Наиболее частые нарушения трудового законодательства происходят именно в ситуациях увольнения сотрудников. Когда прекращение трудовых отношений не связано с уходом работника, а происходит из-за банкротства работодателя, ситуация усложняется еще больше, поскольку к паре работник-работодатель добавляется еще один заинтересованный элемент - кредиторы.[2]

Когда предприятие ликвидируется, то согласно Трудовому кодексу (п. 1, ч. 1, ст. 81) его сотрудники могут быть уволены. Законодатель также предусмотрел защиту работников в случае ликвидации, среди которых - выплата заработной платы. Однако на практике нормативное регулирование сталкивается с трудностями в реализации этого пункта, связанными с нехваткой средств у ликвидируемого юридического лица. Ведь если бы работодатель был в состоянии выполнять свои обязательства перед сотрудниками, поставщиками и другими должниками, то ситуация банкротства, возможно, не наступила бы. Поэтому необходимо обратить внимание на то, как данный вопрос регулируется Законом о банкротстве, который определяет порядок выплат должникам, в том числе и работникам.

Закон о банкротстве предусматривает выплату заработной платы работникам в первую очередь, то есть она выплачивается из первоочередных расходов. Кроме того, закон предусматривает, что статус работников во время процедуры банкротства не должен



ухудшаться, и все задолженности по зарплате должны быть погашены. Однако на практике возникают трудности с реализацией этого механизма, поскольку проверка и рассмотрение исков работников на выплату долгов может занимать много времени, а работники в течение этого времени остаются без дохода.

Законодательство предусматривает защиту работников при процедуре банкротства организаций, на практике эта защита не всегда эффективно реализуется. Для повышения уровня защиты прав работников необходимо разработать меры, которые будут помогать реализовывать законодательные нормы и выполнять обязательства перед сотрудниками, в том числе и выплату заработной платы в случаях банкротства организации.

Как правильно отмечено в тексте, Закон о банкротстве регулирует не только порядок ликвидации организации, но и предусматривает меры по предупреждению несостоятельности. Они могут быть направлены на сохранение деятельности компании и урегулирование ее задолженностей. Например, такие меры могут включать в себя реструктуризацию долгов, изменение управления или продажу имущества с целью покрытия задолженностей. Также закон предусматривает различные процедуры банкротства в зависимости от размера задолженности, наличия имущества и других обстоятельств. Например, для организаций, которые имеют малую задолженность и не имеют имущества, предусмотрена упрощенная процедура банкротства.

Однако, независимо от размера и статуса должника, законодательство обязывает учитывать интересы всех кредиторов и защищать права работников, которые в случае ликвидации организации имеют первоочередное право на получение задолженности по оплате труда. В целом, Закон о банкротстве является важным инструментом нормативного регулирования, который позволяет рационально управлять финансовыми рисками и обеспечивать защиту интересов всех участников экономических отношений.[3]

Следует отметить, что нехватка средств у ликвидируемого предприятия является распространенной проблемой при банкротстве. И в данном случае основным вопросом является необходимость обеспечения устойчивости финансовой деятельности предприятия и выполнения всех обязательств перед кредиторами, в том числе и перед работниками. Однако, как правильно отмечено в тексте, порядок выплаты заработной платы работникам урегулирован законодательно, и они имеют право на первоочередную выплату заработной платы в случае банкротства предприятия.[4]

Также следует учитывать, что в случае банкротства предприятия, работники могут предъявлять дополнительные требования, связанные с компенсацией ущерба, причиненного их здоровью при работе на предприятии. Например, если на производстве были нарушены нормы безопасности и произошла авария, то в этом случае работники могут получить компенсацию за



моральный вред и физические повреждения. Важно отметить, что такие требования могут быть предъявлены не только к ликвидируемой организации, но и к ее учредителям и руководству.

В целом, банкротство организации является сложным и многогранным процессом, который требует соблюдения множества правовых норм и процедур. Для того чтобы обеспечить защиту прав работников и других кредиторов, необходимо усилить контроль за финансовой деятельностью компаний и эффективно регулировать процесс банкротства. Важно также обучать работников и защищать их интересы в случае банкротства предприятия, в том числе и защищать права на получение выплат по заработной плате и компенсацию ущерба.

Действительно, данное положение Закона о банкротстве может дать основание для злоупотреблений со стороны недобросовестных юридических лиц. Однако, необходимо отметить, что законодательство также устанавливает обязанность должников выполнять все обязательства перед кредиторами и работниками в первую очередь, а также предусматривает ответственность за нарушение данных обязательств.

Кроме того, необходимо учитывать, что в случае банкротства предприятия, кредиторы могут иметь различные приоритеты в получении выплат, в зависимости от характера их требований и статуса кредитора в процедуре банкротства. Так, в соответствии с законодательством, заработная плата работников является требованием первого приоритета и должна быть выплачена в первую очередь.

Таким образом, для того чтобы предотвратить возможные злоупотребления со стороны юридических лиц, необходимо эффективно контролировать их финансовую деятельность и принимать меры по защите прав кредиторов и работников в случае банкротства предприятия. В то же время, необходимо также увеличивать правовую осведомленность работников и обеспечивать им доступ к информации о законодательных нормах и процедурах, связанных с трудовыми правами в случае банкротства.

Действительно, в соответствии с Трудовым кодексом РФ работник имеет право приостановить свою трудовую деятельность в случае задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней и обязан уведомить работодателя о своих намерениях. В такой ситуации работодатель должен в кратчайшие сроки устранить причину задержки выплаты или выплатить задолженность перед работником.

Также необходимо отметить, что работник имеет право требовать выплаты не только задолженной заработной платы, но и компенсации за моральный вред, который ему был причинен в связи с такой задержкой. Для этого необходимо обратиться в суд и представить соответствующую документацию, подтверждающую наличие задолженности и размер причиненного ущерба.



В случае банкротства предприятия, работники имеют право на получение заработной платы из первоочередной массы конкурсной массы и на признание своих требований кредиторскими требованиями первого приоритета.

Таким образом, для того чтобы работники могли защитить свои трудовые права в случае задержки выплаты заработной платы или банкротства предприятия, необходимо проводить правовое просвещение и обучение сотрудников, а также эффективно контролировать финансовую деятельность юридических лиц и принимать меры по защите прав кредиторов и работников в случае банкротства.

Действительно, работники имеют ряд правовых инструментов для защиты своих трудовых прав в случае банкротства работодателя.

Один из таких инструментов - обращение к арбитражному управляющему. В соответствии с законодательством, арбитражный управляющий обязан проверять требования кредиторов, включая требования по заработной плате, и осуществлять их удовлетворение в соответствии с законодательством. Работники имеют право подать заявление на удовлетворение своего требования по заработной плате в банкротных делах, которые рассматривает арбитражный управляющий.

Кроме того, работники имеют право обратиться в комиссию по трудовым вопросам. Это независимый и неприбыльный орган, который занимается урегулированием споров между работниками и работодателями по трудовым вопросам. Комиссия имеет право выносить рекомендации работодателю, а также принимать меры по защите прав работников, включая требования по выплате заработной платы.

Для того чтобы защитить свои трудовые права в случае банкротства работодателя, работники также могут обращаться в суд. В судебном порядке работники могут требовать выплаты задолженной заработной платы, компенсации за моральный вред и других требований по трудовым вопросам.

Таким образом, работники имеют ряд правовых инструментов для защиты своих трудовых прав в случае банкротства работодателя. Для того чтобы максимально защитить свои права, необходимо правильно использовать все эти инструменты и проходить правовое обучение для получения осведомленности о своих правах и обязанностях.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, решение комиссии по трудовым вопросам подлежит исполнению в течение трех дней со дня его вынесения (статья 389 ТК РФ). Однако работодатель имеет право обжаловать это решение в течение 10 дней со дня его вынесения. Если решение комиссии по трудовым спорам не было обжаловано, оно становится окончательным и подлежит исполнению в установленный срок. Если же работодатель обжалует это решение, то оно может быть изменено или отменено в судебном порядке.



. В соответствии с п. 5 ст. 390 ТК РФ, решение комиссии по трудовым спорам, принятое в порядке ст. 389 ТК РФ, может быть исполнено судебным приставом без обращения к суду, если работодатель не исполнил решение добровольно в установленный законом срок. Удостоверение о нарушении трудовых прав, полученное от Комиссии, является самостоятельно исполнительным документом, то есть его можно использовать для принудительного выполнения работодателем требований гражданина, чьи права были нарушены. Таким образом, данная процедура может избежать повторного рассмотрения ситуации уже в суде.[5].

Действительно, при банкротстве юридического лица, работодатель может оказаться не в состоянии выполнить свои обязательства перед своими работниками и восстановить нарушенные трудовые права граждан. В таких случаях реализация права на социальное страхование может быть выходом из ситуации. Система обязательного социального страхования предусматривает наличие государственного фонда, средства которого могут быть использованы для выплаты задолженности по заработной плате, а также компенсации за моральный вред и других требований по трудовым вопросам. Такой фонд мог бы дополнительно обезопасить ситуацию работников и предпринимателей. Кроме того, усиление нормативно-правового регулирования трудовых прав и социальной защиты работников могло бы способствовать росту кредитных рейтингов и стимулированию экономического сотрудничества между бизнесом и финансовыми организациями.

Анализ проблемы защиты трудовых прав граждан в случаях, когда работодатель объявляет о своей финансово-экономической несостоятельности, показал, что в таких сложных ситуациях, как ликвидация юридического лица, права на получение заработной платы за свой труд часто не гарантируются работникам. Поэтому возможным решением может стать создание системы гарантий и компенсаций, которая бы минимизировала негативные последствия для работников. Одной из таких гарантий может стать приоритетность выплат именно работникам в случае банкротства работодателя, при участии профсоюзных органов в защите интересов работников в процедуре банкротства.

облюдение трудовых прав граждан является одним из ключевых элементов для экономического процветания государства и устойчивого развития общества в целом. Законодательство о труде должно обеспечивать защиту прав работников на равной основе с защитой прав работодателей, а также предусматривать различные сценарии в трудовых отношениях, включая не только обычную деятельность организаций, но и случаи их банкротства.

Несоблюдение трудовых прав граждан может привести к ухудшению экономической ситуации в стране и угрожать стабильности в обществе. Работникам необходимо иметь



гарантии получения заработной платы и других видов гарантий, защиты и компенсаций на случай нарушения их трудовых прав.

Правовая система в сфере трудовых взаимоотношений должна быть развита на высоком уровне, чтобы обеспечить юридическую чистоту в правовом поле. В свою очередь, это может привести к повышению качества товаров и услуг предприятий, снижению уровня коррупции, охране трудовых и экономических прав работников.

Таким образом, защита трудовых прав граждан имеет важное значение для экономической стабильности и процветания государства, и должна быть обеспечена системой гарантий и компенсаций, которые бы помогали работникам защитить свои права в любых сценариях, включая банкротство работодателя.

Список литературы:

1. Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. // Российская газета. 2008. 24 дек.
2. Дебальук, А.Р. Защита трудовых прав работников в случае банкротства их работодателей // Молодой ученый. 2020. № 3 (293). С. 167–169.
3. Федеральный закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ (ред. от 30.12.2021, с изм. от 03.02.2022) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.05.2023) // Собрание законодательства РФ. 28.10.2002. N43. Ст. 4190.
4. Беседина О.С. Некоторые вопросы реализации трудовых прав работников в свете недавних изменений Закона о банкротстве // Право и экономика. 2017. № 8. С. 63–70
5. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022 г.) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. N1 (ч. 1). Ст. 3.