

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра «Предпринимательское, конкурентное и экологическое право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ПКиЭП
_____ В.В.Кванина
_____ 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
(БАНКРОТСТВА) ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ
ПРАВ РАБОТНИКОВ
ЮУрГУ – 40.04.01. 2017. ЮМ-344

Научный руководитель
выпускной квалификационной
работы
Томашевский Кирилл
Леонидович
докт.юрид.наук, профессор
кафедры ТСПиП, доцент

_____ 2020 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
Мармышева Ольга Няимовна

_____ 2020 г.

Нормоконтролер
Тихомирова Анжелика
Витальевна
канд.юрид.наук, доцент

_____ 2020 г.

Челябинск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1 НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ (БАНКРОТСТВО) ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ	
1.1 Понятие и общие признаки несостоятельности (банкротства)	10
1.2 Цели, задачи, последствия несостоятельности (банкротства) юридических лиц	21
1.3 Современное регулирование банкротства работодателя в России	33
Глава 2 ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ) ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Требования работников при банкротстве работодателя: понятие, содержание и основные виды требований	46
2.2 Основные способы защиты требований работников при банкротстве работодателя	55
2.3 Перспективы совершенствования российского законодательства о защите требований работников при банкротстве работодателя	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	87

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Институт банкротства юридических лиц в настоящее время в Российской Федерации регулирует Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»¹ (далее – Закон о банкротстве).

Банкротство – явление достаточно распространенное в настоящее время в России, в то же время является новым и недостаточно урегулированным со стороны законодательства, в связи с чем вызывает большое количество вопросов при практическом применении.

Проблемы особого регулирования трудовых отношений в условиях банкротства не были полностью решены в Законе о банкротстве, т.к. в нём отсутствует правовой механизм труда работников при банкротстве работодателя, равно как и отсутствуют надлежащие гарантии соблюдения и защиты этих прав.

Исходя из того, что большинство юридических лиц, участвующих в гражданском обороте, являются работодателями, согласно ст. 65 Гражданского кодекса Российской Федерации², признание юридического лица несостоятельным влечет его ликвидацию и, соответственно, расторжение трудовых договоров с работниками организации – должника на основании п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации³ (далее – ТК РФ). Следовательно, банкротство, помимо экономических проблем, создает серьёзные социальные последствия для работников – утрата заработка, потеря рабочего места.

¹ Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

² Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 52. Ст. 3.

Банкротство работодателя представляет собой болезненное явление для работников, влекущее за собой массовые сокращения и увольнения, а также снижение заработной платы, либо невозможность ее получения за определенный период времени. Все эти факторы указывают на необходимость разработки понятия несостоятельность (банкротство) применительно к трудовому праву. Вопросы социальной защиты работников необходимо учитывать при применении процедур несостоятельности (банкротства).

Актуальность исследования темы данной работы выражается в том, что российское законодательство является несовершенным в области регулирования общественных отношений в сфере организации и применения труда в условиях несостоятельности (банкротства) организаций. Актуальность данной темы выражается также в необходимости поиска путей для повышения эффективности обеспечения прав работников при банкротстве работодателя.

Недостаточность гражданско-правового регулирования отношений, возникающих в процессе обеспечения прав работников при банкротстве работодателя, приводит к тому, что справедливого удовлетворения требований всех работников на практике не происходит, а специфика правового статуса работника в деле о банкротстве не всегда учитывается.

Степень разработанности темы. Проблемы обеспечения гарантий прав работников были освещены в трудах следующих авторов: Д.Р. Дубинский, Е.Н. Егорова, А.С. Игнатенко, В.В. Коробченко, Н.Л. Лютов, С.П. Маврин, А.С. Пашков, А.Я. Петров, М.Б. Смоленский, Е.Б. Хохлов, С.Ю. Чуча.

Объектом исследования квалификационной работы являются общественные отношения, связанные с обеспечением трудовых прав работников в процессе банкротства работодателя (юридического лица).

Предметом исследования выступают нормы трудового и конкурсного права, теоретические положения и правоприменительная практика, регулирующие трудовые отношения в процедурах банкротства работодателя.

Цель исследования состоит в том, чтобы на основе комплексного анализа вопросов регламентации трудовых отношений в процедурах банкротства работодателя, выявить проблемы правоприменения и недостатки в правовом регулировании данных отношений, и выработать предложения по совершенствованию законодательства.

Цель исследования предопределила постановку следующих задач:

- изучить монографическую и иную научную литературу по вопросам темы;
- проанализировать понятие и признаки банкротства юридических лиц;
- выявить основные цели, задачи и последствия банкротства юридических лиц;
- исследовать правовую природу требований работников при банкротстве работодателя, их понятие, содержание и основные виды;
- проанализировать вопросы правового регулирования обеспечения прав работников при банкротстве организации должника, выявить проблемы и предложить пути их решения;
- исследовать способы защиты требований работников при банкротстве работодателя и перспективы совершенствования законодательства о банкротстве работодателя;
- сформулировать выводы по работе и предложения по совершенствованию действующего российского законодательства.

Методологическую основу исследования составляют как общенаучные, так и частно-научные методы познания: формально-логический и формально-юридический (использовались при анализе нормативных правовых актов), лингвистический и метод сравнительного правоведения.

Теоретическую основу данного исследования составляют труды таких отечественных учёных-юристов, как О.Н. Волкова, С.Ю. Головина, Д.Р. Дубинский, Е.Н. Егорова, А.С. Игнатенко, В.В. Коробченко, Н.Л. Лютов, С.П. Маврин, А.С. Пашков, А.Я. Петров, М.Б. Смоленский, Е.Б. Хохлов, С.Ю. Чуча и др.

Также в работе использовались материалы Единого Федерального реестра юридических лиц, Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, Федеральной службы государственной статистики, судебная практика.

В результате проведенного исследования сформулированы следующие **положения, выносимые на защиту:**

1) в работе определены понятие и признаки несостоятельности (банкротства), установлено соотношение понятий «несостоятельность» и «банкротство», в результате выявлена нецелесообразность разделения указанных понятий, применение данных терминов как тождественными является в настоящее время обоснованным.

2) в работе предложено в целях повышения эффективности оздоровительных процедур банкротства: повысить информационную открытость (обратить внимание должника, кредиторов на преимущество оздоровительных процедур, обозначить негативные последствия банкротства для всех участников); изменить порядок налогообложения должников в процедурах банкротства; сделать оздоровительные процедуры менее трудоемкими и затратными, а также изменить регулирование деятельности арбитражных управляющих (повышение требований к арбитражным управляющим, ужесточение мер ответственности).

3) автор доказывает необходимость принятия мер, направленных на повышение качества мониторинга финансового состояния предприятий в целях предупреждения банкротства, выявления потенциальных признаков банкротства.

4) на основе системного анализа законодательства и правоприменительной практики выявлена необходимость совершенствования уголовного законодательства (исключение состава – фиктивное банкротство и конкретизация преднамеренного банкротства) для возможности более эффективного применения действующий норм, а также реализации в полном объеме права юридического лица на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании банкротом.

5) автор доказывает недопущение распространения на трудовые отношения гражданско-правовых норм о признании сделки недействительной и последствиях признания сделки недействительной.

6) автор указывает на необходимость внесения изменений в ст. 61.2 Закона о банкротстве с учетом особенностей трудового законодательства и конституционных основ России – закрепить возможность признания недействительными трудовых договоров, соглашений к ним и приказов о премировании по основаниям и процедуре, предусмотренном ТК РФ. В свою очередь, в ТК РФ регламентировать механизм такого оспаривания, закрепив в первую очередь презумпцию добросовестности работника, опровержением которой должны служить только веские доказательства осведомленности работника о признаках несостоятельности работодателя и вступления в трудовые отношения с целью вывода денежных средств.

7) в работе определено понятие и правовая природа требований работников при несостоятельности работодателя, а также выявлены основные виды, проведена классификация по предмету требований на материальные и нематериальные.

8) автор доказывает в работе неэффективность закрепленного законодательством способа защиты требований работников при банкротстве работодателя (системы привилегий) и необходимость создания специального гарантийного фонда по опыту зарубежных стран.

9) автор доказывает необходимость принятия Проект закона о страховании при банкротстве с внесением в него определенных изменений: 1) распространить действие страховой защиты на требования о выплате выходных пособий; 2) снять ограничения по трудовому стажу; 3) разработать более доступную и максимально упрощенную процедуру получения выплат работниками; 4) закрепить возможность обращения Фонда социального страхования в порядке суброгации с требованием о возмещении выплаченных им денежных средств за счет имущества должника с тем же уровнем привилегий, который предоставлен работникам Законом о банкротстве; 5) внести изменения по максимальной сумме компенсационной выплаты – установить ее в зависимости от среднего уровня дохода населения каждого региона в соответствующем году.

10) автор доказывает нецелесообразность принятия законопроекта о возложении на субъекты РФ и муниципальные образования права погашения требований банкротом перед работниками.

Теоретическая значимость исследования. Теоретическая значимость исследования состоит в том, что ее результаты позволяют обогатить теоретические положения науки предпринимательского права, а также трудового права.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его выводы могут быть использованы в законодательстве и правоприменительной практике при банкротстве работодателя.

В период выполнения ВКР автором были опубликованы 3 статьи:

1. Таирова, О.Н. Регулирование трудовых отношений в процедурах банкротства работодателя / О.Н. Таирова // Материалы XIV Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Современные проблемы юридической науки» 11–12 мая 2018 г. Челябинск: Цицеро, 2018. С. 360–362.

2. Таирова, О.Н., Томашевский, К.Л. Гарантии прав работников при банкротстве работодателя (нанимателя) в России и Беларуси / О.Н. Таирова, К.Л. Томашевский // Сборник материалов IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 59–66.

3. Мармышева, О.Н. Проблемы обеспечения прав работников при банкротстве работодателя / О.Н. Мармышева // Современные проблемы юриспруденции: сборник научных трудов магистрантов и аспирантов. Вып. 3. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2019. С. 80–83.

Структура и объем исследования. Работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и библиографического списка. Работа изложена на 94 страницах машинописного текста, библиография включает 81 наименование.

Глава 1 НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ (БАНКРОТСТВО) ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

1.1 Понятие и общие признаки несостоятельности (банкротства)

Еще дореволюционный российский ученый-цивилист Г.Ф. Шершеневич писал: «Основным положением в учении о несостоятельности является понятие о несостоятельности»¹. Позднее понятие и признаки несостоятельности исследовались в трудах многих ученых в области гражданского и хозяйственного (предпринимательского) права.

В настоящее время понятие несостоятельности (банкротства) закреплено в ст. 2 Закона о банкротстве.

Под несостоятельностью (банкротством) понимается признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Несмотря на закрепление легального определения несостоятельности (банкротства) законодателем, этот вопрос по-прежнему остается дискуссионным в науке.

А.Д. Шеремет и Р.С. Сайфулин до принятия легальной дефиниции трактовали понятие банкротства как «неспособность предприятия финансировать текущую операционную деятельность и погашать срочные обязательства, которое является следствием разбалансированности экономического механизма воспроизводства капитала предприятия, и результатом его неэффективной ценовой, инвестиционной и финансовой политики»².

¹ Шершеневич Г.Ф. Конкурсный процесс. М.: Статут, 2003. С. 125.

² Шеремет А.Д. Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа. М.: Инфра-М, 1996. С. 78.

А.А. Дубчинин в своей диссертации предлагал понимать под несостоятельностью «признанную судом или объявленную в случаях, предусмотренных законом, должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов в связи с установленным или предполагаемым превышением суммы обязательств (долгов) должника над стоимостью принадлежащего ему имущества¹».

Современное законодательство о банкротстве рассматривает понятие «банкротства» и «несостоятельность» как тождественные. Однако, следует отметить, что изначально понятия «банкротство» и «несостоятельность» рассматривались как два самостоятельных понятия с отличительными признаками.

Анализ трудов российских и зарубежных теоретиков независимо от времени их создания, а также положений законодательства позволяет выделить три основных подхода к исследуемому понятию.

Первый подход считается традиционным и заключается в том, что несостоятельность является институтом гражданского права, а банкротство представляет собой явление уголовного права.

Данный подход берет свои истоки из дореволюционного российского законодательства, а также стран с развитым правопорядком, где под банкротством понималось «неосторожное или умышленное причинение несостоятельным должником ущерба кредиторам посредством уменьшения или сокрытия имущества. Банкротство, таким образом, является уголовной стороной того гражданского отношения, которое называется несостоятельностью. Оно не представляется необходимым и постоянным спутником последней, но только случайным усложнением». В свою очередь несостоятельность рассматривалась Г.Ф. Шершеневичем как «состояние

¹ Шершеневич Г.Ф. Конкурсный процесс. С. 126.

имущества, официально засвидетельствованное, которое дает основание предполагать недостаточность его для покрытия всех долгов собственника»¹.

Как писал А.Н. Трайнин, «банкротство складывается из двух элементов, из которых один (несостоятельность) – понятие гражданского права, другой (банкротское деяние) - понятие уголовно-правовое»².

Другими словами, понятие «банкротство» включало в себя уголовно-правовую сторону института несостоятельности.

В Уголовном кодексе Российской Федерации³ (далее – УК РФ) также предусмотрено использование термина «банкротство» (фиктивное, умышленное, неправомерные действия при банкротстве).

В настоящее время сторонники данного подхода обосновывают уголовно-правовую природу «банкротства» использованием указанного термина в статьях УК РФ. Данной точки зрения придерживаются В.В. Зайцева, С.А. Карелина, М.В. Телюкина и другие авторы⁴.

С данной точкой зрения нельзя согласиться, так как понятия фиктивное и преднамеренное банкротство является также составами административных правонарушений, следовательно, относить «банкротство» к уголовно-правовой стороне несостоятельности необоснованно.

Кроме того, необходимо учитывать, что термин «банкротство» в административном и уголовном законодательстве применяется в сочетании с другими словами (фиктивное, умышленное), сообразно с этим его значение меняется. «Банкротство» не является составом административного

¹ Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права: в 5 т. Т. IV: Торговый процесс. Конкурсный процесс. М.: Статут, 1999. С. 148.

² Трайнин А.Н. Несостоятельность и банкротство. СПб., 2001. С. 27.

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁴ См: Зайцева В.Н. Несостоятельность и банкротство в современном российском праве // Право и экономика. 1999. № 5. С. 13; Телюкина М.В. Соотношение понятий «несостоятельность» и «банкротство» в дореволюционном и российском праве // Юрист. 1997. № 12. С. 42; Карелина С.А. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства). М.: Норма, 2007. С. 25.

правонарушения или преступления, если оно не является фиктивным или преднамеренным.

С учетом изложенного, данный подход представляется несостоятельным.

В рамках данного подхода существует точка зрения о введении термина «квазибанкротство», которое применялось бы к административным и уголовным правоотношениям, а «банкротство» – к гражданским.

Второй подход заключается в соотношении «несостоятельности» и «банкротства» как причины и следствия. Несостоятельность представляется как основа и предпосылка банкротства.

При таком подходе несостоятельность рассматривается как основа и предпосылка банкротства, но не всегда заканчивается банкротством (признанием судом банкротом).

Данный подход относит и «банкротство», и «несостоятельность» к гражданско-правовым понятиям.

По мнению С.Э. Жилинского: «все начинается с неплатежеспособности. Если она оказывается непосильной для должника и последний теряет возможность рассчитаться с кредиторами, то он тем самым приобретает новое качество несостоятельности (становится несостоятельным). Третье и завершающее качество должника – банкрот. Качественно банкротом должника наделяет арбитражный суд»¹.

Т.М. Сулова в своей работе указывает: «несостоятельность существует как факт, имеющий место независимо от признания его арбитражным судом... Поэтому обязательное включение в определение понятия несостоятельности указания на судебное признание таковой или

¹ Жилинский С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности). М.: Норма-Инфра-М, 2009. С. 589.

объявления о несостоятельности должником, как существенного признака, входящего в понятие несостоятельности, неоправданно его сужает»¹.

Сторонники данного подхода рассматривают несостоятельность в экономическом смысле, а юридическую сторону данного явления понимают под «банкротством». Таким образом, понятие «несостоятельности» сужается и практически отождествляется с неплатежеспособностью.

Третий подход совпадает с установленным законодателем. «Банкротство» и «несостоятельность» являются синонимами. Данный подход характерен для англосаксонской системы права, и многие авторы считают, что именно данная система оказала большое влияние на отождествление данных терминов в российском законодательстве.

Однако, некоторые авторы не согласны с законодателем и настаивают на разделении указанных терминов. Так, С.А. Карелина указывает: «рассмотрение понятий «несостоятельность» и «банкротство» как неоднозначных в действующем законодательстве не только будет выглядеть терминологически точнее, но и изменится сама суть правового регулирования последствий несостоятельности различного рода»².

Полагаем, что разделять термины «несостоятельности» и «банкротство», относя их к различным отраслям права, в настоящее время нецелесообразно. Именно отражение двух данных терминов позволяет воспринимать данный институт в том понимании, в котором он существует в экономическом и юридическом смысле. Применение «банкротства» только для уголовного права является необоснованным и приведет к коллизиям и неточностям в правоприменительной практике, так как в контексте уголовного права рассматривается только фиктивное и преднамеренное банкротство, что составляют разные составы преступления.

¹ Сулова Т.М. Несостоятельность (банкротство) граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2001. С. 17.

² Карелина С.А. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства). М.: Норма, 2007. С. 25.

Сущность банкротства рассматривается с экономической и юридической точек зрения.

С экономической точки зрения сущность банкротства определяется как следствие некомпетентного, неквалифицированного управления организацией, неграмотной работой финансового и бухгалтерского аппарата.

С юридической точки зрения банкротство рассматривается как возможность правового регулирования конфликтов, возникших вследствие образования долгов перед контрагентами, работниками, путем предоставления гарантий кредиторам по возврату вложенных средств либо части средств за счет реализации имущества должника, либо путем применения мер, направленных на восстановление платежеспособности должника.

Институт банкротства по своей правовой природе является комплексным (межотраслевым) правовым институтом, так как регулируется нормами различных отраслей права, как частноправовых, так и публично-правовых: в частности, нормами гражданского права (нормы о ликвидации юридического лица), предпринимательского права, арбитражного процессуального права (рассмотрение дел о банкротстве арбитражным судом), уголовного права (фиктивное, преднамеренное банкротство), административного, финансового, трудового права и других отраслей права.

Необходимым условием эффективности института банкротства является четкое закрепление его признаков, под которыми понимаются факторы, при наличии которых суд может признать должника несостоятельным (банкротом).

М.В. Телюкина понимает под признаками банкротства условия, при наличии которых возможно, во-первых, «возбуждение производства по делу о банкротстве в отношении конкретного должника», а во-вторых, «вынесение

решения о признании несостоятельности, то есть объявление субъекта банкротом»¹.

Признаки несостоятельности (банкротства) юридического лица определены статьей 3 Закона о банкротстве. Основной признак банкротства заключается в неспособности погасить денежные требования кредиторов и (или) уплатить обязательные платежи в течение трех месяцев с даты, когда такие обязательства (обязанности) должны были быть исполнены. Данный признак включает в себя:

- 1) неспособность удовлетворить требования кредиторов:
 - по денежным обязательствам;
 - о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;
- 2) неспособность исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Данный признак является базовым, при отсутствии данного признака основания для признания организации банкротом и введения процедур банкротства невозможно.

Однако, в определенных случаях наличие данного признака недостаточно для банкротства. Для установления необходимых признаков следует учитывать следующие моменты:

- категорию юридического лица (обычная организация, кредитная, страховая, стратегическое предприятие, застройщик или другое юридическое лицо, для которого установлен свой специфический порядок банкротства);
- статус инициатора банкротства (должник или кредитор, в том числе в лице государственного органа);
- наличие у должника права или обязанности подать в суд заявление о банкротстве;

¹ Телюкина М.В. Проблемы определения признаков банкротства // Адвокат. 1998. № 6. С. 6.

– условия принятия судом заявления о банкротстве (обоснованность заявления и соответствие его установленным требованиям).

Для отдельных категорий установлены дополнительные требования, а также особенности порядка процедур банкротства.

Кроме того, рассматривая понятие банкротства (несостоятельности), принято выделять формальные и неформальные признаки, а также анализировать ситуацию и ее развитие в контексте признаков преднамеренного и фиктивного банкротства.

Формальными признаками являются:

- неплатежеспособность – лицо не может рассчитаться по своим долгам;
- четко прослеживается нехватка денежных средств;
- существенное превышение расходов фирмы над доходами.

Неформальными признаками являются:

- смена ценовой политики;
- смена внешнего баланса юридического лица;
- растет долг перед работниками по заработной плате, а также долг по оплате подрядчикам за выполненные работы и оказанные услуги;
- происходит регулярная задержка выплат дивидендов инвесторам;
- отчетность сдается с опозданием;
- в бухгалтерских документах существует множество неточностей¹.

Еще одним условием для обращения в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом выступает наличие задолженности перед кредиторами, размер которой должен составлять не менее трехсот тысяч рублей.

Правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом обладают должник, конкурсный кредитор, уполномоченные органы, работник, бывший работник.

¹ Пахаруков А.А. Правовое регулирование конкурсного производства юридических лиц (вопросы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. Иркутск, 2009.

Закон о банкротстве предусматривает два варианта для возможности обращения должника в суд с заявлением о признании его банкротом. В первом случае это право должника, в случае, когда невозможность исполнить обязательства только предвидится в будущем и в настоящее время задолженность отсутствует. Во втором случае, когда задолженность уже образовалась, обязательства не исполняются, должник обязан обратиться с данным заявлением в суд.

Должник обязан обратиться с заявлением о банкротстве при наличии основных признаков банкротства: погашение требований хотя бы одного кредитора приведет к невозможности погашения требований других кредиторов в полном объеме; решение об обращении в суд с таким заявлением принято на уровне органа организации, правомочного принять решение о его ликвидации; возможная процедура взыскания долга за счет активов предприятия затруднит его деятельность или сделает невозможной; организации нечем платить по долгам и (или) нет имущества, за счет которого можно их погасить; просрочка по зарплате и сопутствующим платежам работникам составляет три и более месяцев.

Реализация права на подачу заявления должником о признании банкротом на практике представляется довольно сложным и противоречивым процессом. С одной стороны, предоставленное право позволяет не ждать, пока возникнет обязанность подачи заявления – то есть будет допущена 3-месячная просрочка по обязательствам в 300 и более тысяч рублей. Но с другой стороны, обязательное условие – должна присутствовать очевидность появления основных признаков банкротства. В данном случае необходимо четко разграничивать признаки банкротства и признаки фиктивного банкротства (которое образует состав уголовного преступления).

Вместе с тем важно отметить российскую специфику процессов банкротства:

во-первых, задача восстановления платежеспособности должника, которая в первую очередь должна преследоваться при введении института банкротства, реализуется не в полной мере. В России возбуждение процедур банкротства организации используется в основном с одной целью – ликвидация должника. Довольно продолжительные, затяжные процедуры, направленные на восстановление платежеспособности должника, применяются редко;

во-вторых, многие процессы банкротств носят криминальный характер: нередко объявленное банкротство является фиктивным или преднамеренным – зачастую участники организаций выводят соответствующее имущество перед возбуждением дел о несостоятельности (банкротстве)¹.

В теории и правоприменительной практике выделяют четыре вида банкротства юридических лиц.

Реальное банкротство предприятия, под которым понимается ситуация, когда восстановить платежеспособность организации не представляется возможным в силу реальных потерь собственного капитала, большого объема долгов. Применение восстановительных процедур в данном случае не эффективно. По итогам процедур банкротства происходит ликвидация либо при наличии необходимых ресурсов реорганизация юридического лица – должника.

Второй вид банкротства – временное или условное банкротство, которое характеризуется наличием признаков банкротства, в то же время сумма активов организации превышает размер задолженности. При данном виде банкротства у организации существует возможность восстановления платежеспособности вследствие грамотного антикризисного управления, использования процедуры финансового оздоровления, санации.

¹ Смирнов С.В. Характеристика субъективных признаков неправомерных действий при банкротстве, преднамеренного и фиктивного банкротств // Образование и право. 2017. № 4. С. 179.

Третий вид – преднамеренное банкротство, при котором признаки банкротства создаются преднамеренно руководителем или собственником организации, путем нанесения экономического вреда в личных интересах или интересах третьих лиц. Преднамеренное банкротство является уголовно наказуемым деянием. Данный вид банкротства предусмотрен УК РФ.

Четвертый вид – фиктивное банкротство, которое представляет собой ложное объявление организацией о своей неплатежеспособности с целью введения в заблуждение кредиторов для получения от них рассрочки или отсрочки платежей по своим обязательствам, либо для получения выгодных условий для погашения задолженности, списания пени, неустоек и с другими целями. Фиктивное банкротство также образует состав преступления по УК РФ.

Таким образом, в настоящее время понятие и признаки банкротства официально закреплены в Законе о банкротстве и не нуждаются, на наш взгляд, в изменении. Однако, необходимо иметь ввиду особенности, которые применяются в делах о признании банкротом отдельных категорий должников. Также для определения перечня необходимых условий для обращения в суд необходимо учитывать субъекта, который обращается с данным заявлением. Спорными вопросами является реализация права должника на обращение в суд, а также возможность и эффективность применения в рамках банкротства организации процедур, направленных на восстановление платежеспособности должника.

1.2 Цели, задачи, последствия несостоятельности (банкротства) юридических лиц

Институт банкротства при удовлетворении требований учитывает интересы всех кредиторов, предотвращает получение преимуществ одних кредиторов перед другими, закрепляет определенную очередность, исходя из характера требований, вида кредитора и иных факторов.

Однако цель института банкротства заключается не только в защите интересов кредиторов. Целью банкротства также является предотвращение ликвидации должника, восстановление его платежеспособности, возможности продолжения осуществления предпринимательской деятельности, предотвращение социальной напряженности. Данные цели обусловлены определенными факторами.

Во-первых, это сохранение рабочих мест, что всегда актуально в условиях безработицы. В случаях, если должник является градообразующим предприятием — основным работодателем населенного пункта, то его разорение повлечет социальную напряженность и существенные расходы государства на организацию трудоустройства и социальные выплаты.

Во-вторых, все предприятия являются налогоплательщиками, от их финансового состояния зависит объем доходов бюджетов.

В-третьих, должник нередко является участником торгово-производственной цепи, от него зависит нормальная деятельность его контрагентов (поставщиков, покупателей, клиентов). Многие предприятия имеют стратегическое значение для безопасности страны.

Банкротство многих субъектов (например, банков, страховых компаний) наносит существенный урон большому числу своих контрагентов, экономике, государству и обществу в целом. Как справедливо отмечает И.М. Денека: «в современных условиях основной целью института банкротства является не только и не столько справедливое удовлетворение

требований кредиторов, сколько создание эффективного механизма обеспечения стабильности рыночных отношений, устойчивого роста национальной экономики¹».

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в ряде его постановлений, «в силу различных, зачастую диаметрально противоположных, интересов лиц, участвующих в деле о банкротстве, законодатель должен гарантировать баланс их прав и законных интересов, что, собственно, и является публично-правовой целью института банкротства»².

В юридической литературе выделяют следующие цели института банкротства.

Первой и основной целью института банкротства является восстановление платежеспособности должника и предотвращение его ликвидации. Для определения эффективности реализации данной цели необходимо понимание, к какой системе регулирования банкротства относится российское законодательство.

В мире существует три основных видов систем регулирования банкротства.

Первая система – прокредиторская, которая подразделяется на два подвида:

- радикальная (применяется в Великобритании, Израиле, Гонконге);

¹ Денека И. М. Развитие законодательства о банкротстве в Англии, США и Франции: ключевые аспекты // Юрист. 2013. № 24. С. 22.

² См. например: Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности ряда положений Федерального закона «О реструктуризации кредитных организаций», пунктов 5 и 6 статьи 120 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобами граждан, жалобой региональной общественной организации «Ассоциация защиты прав акционеров и вкладчиков» и жалобой ОАО «Воронежское конструкторское бюро антенно-фидерных устройств» от 22 июля 2002 г. № 14-П // СЗ РФ. 2002. № 31. Ст. 3161; Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого пункта 1 статьи 20 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобой гражданина А.Г. Меженцева» от 19 декабря 2005 г. № 12-П // СЗ РФ. 2006. № 3. Ст. 335.

- умеренная (применяется в Германии, Японии, Финляндии).

Данная система характеризуется тем, что законодательные нормы направлены в первую очередь на защиту прав и требований кредиторов.

Вторая система – нейтральная (распространена в США, Чехии, Дании). Характерна тем, что законодатель не предоставляет никаких преимуществ одной стороне в ущерб другой.

Третья система – продолжниковая, которая подразделяется на два подвида:

- радикальная (применяется во Франции);

- умеренная (применяется в России, Испании и Бельгии)¹.

Данная система характеризуется тем, что основной целью института банкротства законодатель ставит восстановление платежеспособности и защиту интересов должника, возможно даже в ущерб кредиторам.

М.В. Телюкина отмечает: «действующее законодательство о банкротстве носит «продолжниковый» характер, так как преимущественно защищает интересы должника, а не кредиторов²».

Данная точка зрения основана на закреплении в действующем законодательстве способов и средств, направленных на реализацию данной цели.

В первую очередь, к таким средствам относится срок производства по делам о банкротстве. Дела о банкротстве юридических лиц делятся годами, что предоставляет продолжительный срок, в течение которого отсутствуют притязания кредиторов, расчеты с кредиторами.

Еще одним способом является возможность введения оздоровительных процедур, в ходе которых должник продолжает свою деятельность и

¹ Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М.: Статут, 2007. С. 3.

² Телюкина М.В. Продолжниковые элементы в современном российском конкурсном праве — наличие и целесообразность // Юрист. 2013. № 24. С. 3.

постепенно рассчитывается с кредиторами, переходит к устойчивой работе путём повышения эффективности управления и использования ресурсов.

К таким оздоровительным процедурам относятся финансовое оздоровление и внешнее управление. Также к оздоровительным процедурам можно отнести и мировое соглашение, так как по результатам мирового соглашения дело о банкротстве прекращается, и должник продолжает осуществлять предпринимательскую деятельность.

Кроме того, в какой-то степени конкурсное производство также способствует реализации данной цели, когда в силу объективных причин восстановить платёжеспособность хозяйствующего субъекта не представляется осуществимым, а сохранение бизнеса должника будет единственной возможностью, которая позволит единому комплексу имущества должника продолжать реальное функционирование в рамках рыночной экономики.

Восстановление платёжеспособности должника, на наш взгляд, является самой важной целью. Важность данной цели заключается в том, что восстановление платёжеспособности должника является выгодным для всех участников процедур банкротства: для самого должника, кредиторов, работников, а также для государства в целом.

Так, по мнению О.Ю. Рудаковой преимущества оздоровительных процедур заключаются в следующем:

«– собственники должника в любой момент могут погасить задолженность организации из других источников и прекратить производство по делу о несостоятельности (банкротству);

– есть шанс выявить все недостатки и скрытые резервы организации, а также разработать новый курс ее развития;

– погашение требований в полном объеме, что гораздо выгоднее, чем частичное удовлетворение требований кредиторов при конкурсном производстве»¹.

С данным мнением нельзя не согласиться.

Однако, правоприменительная практика² свидетельствует о слабой эффективности названных восстановительных процедур банкротства и большая часть дел о банкротстве юридических лиц заканчивается их ликвидацией. Неэффективность применения реабилитационных процедур связана с неэффективностью антикризисного управления, а также с нежеланием проводить данные процедуры, как должниками, так и кредиторами. Возможно, такое нежелание вызвано непониманием преимуществ восстановления платежеспособности. Кредиторы заинтересованы в более быстром удовлетворении своих требований, а собственник и управление должника – в скорейшем завершении процедур.

Еще одной целью института банкротства является соразмерное, пропорциональное и наиболее полное удовлетворение требований всех кредиторов на принципах очередности.

Данная цель реализуется очередностью удовлетворения требований кредиторов, которая строго регламентирована законодателем. Очередность позволяет дать приоритет в получении выплат экономически слабой и социально незащищенной части кредиторов, путем их включения в первые

¹ Рудакова О.Ю. Возможности и перспективы применения оздоровительных процедур банкротства // Экономика. 2013. № 59. С. 286.

² См, например, Определение Арбитражного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о завершении конкурсного производства от 26 января 2018г. по делу № А75-10497/2016. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения 15.06.2019); Определение Арбитражного суда Тюменской области о завершении конкурсного производства от 25 октября 2017 г. по делу № А70-10626/2016. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения 15.06.2019); Определение Арбитражного суда Ставропольского края от 25 сентября 2019г. по делу № А63-10405/2016. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения 15.06.2019)

очереди. Расчеты со второй очередью начинают производиться после полного удовлетворения требований кредиторов первой очереди и т.д.

Следующей целью института банкротства является обеспечение баланса интересов всех участников правоотношений, связанных с банкротством. Так, арбитражный управляющий, утверждаемый для проведения всех процедур в деле о банкротстве, обязан действовать в интересах кредиторов, должника и общества (ст. 20.3 Закона о банкротстве).

Еще одна цель – предупреждение негативного влияния банкротства на состояние социально-экономической сферы общественной жизни, причинения ущерба участникам гражданского оборота. Закон о банкротстве позволяет прекратить или приостановить деятельность юридических лиц, продолжение осуществления деятельности которых не представляется возможным и существует риск причинения вреда потенциальным контрагентам или в случае нарушения прав кредиторов. Например, финансовых организаций, во избежание заманивания клиентов завышенными процентами по вкладам.

Для достижения перечисленных целей необходимо наличие у должника достаточного имущества. Следовательно, основной задачей института банкротства является максимизация имущества должника, которая включает в себя сохранение и увеличение имущественной массы должника.

По мнению В.В. Степанова «важной задачей, которую должно решать законодательство о несостоятельности, является справедливое распределение имущественных потерь среди всех субъектов права, чьи интересы могут быть затронуты несостоятельностью должника»¹.

С этой точкой зрения нельзя согласиться, так как в данном случае задача банкротства будет направлена на защиту прав кредиторов в ущерб прав должника.

¹ Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М.: Статут, 2007. С. 3.

Поэтому основной задачей института банкротства является максимизация имущества и активов должника, которая включает в себя задачи сохранения и пополнения имущества. В таком случае указанная задача будет обеспечивать защиту прав как должника, так и кредиторов.

Для решения задачи обеспечения сохранности имущества должника установлены специальные нормы, предусматривающие контроль деятельности должника и распоряжения его имуществом в целях предупреждения неправомерных действий должника, его органов управления, арбитражного управляющего (например, вывод активов); меры по защите имущества должника от взысканий со стороны кредиторов; право на отказ от исполнения невыгодных для должника сделок; разумное и обоснованное осуществление арбитражным управляющим расходов при проведении процедур в деле о банкротстве; другие правовые средства.

Для решения задачи увеличения и возврата имущества должника – признание сделок должника недействительными по специальным основаниям, использование которых возможно только в рамках дела о банкротстве. Это очень важный инструмент, поскольку на практике широкое распространение получили попытки руководства организаций в преддверии неплатежеспособности вывести ликвидные активы, т.е. передать их своим аффилированным лицам, с целью их сокрытия; возможность привлечения к субсидиарной (дополнительной) ответственности по долгам банкрота руководителя и иных лиц, виновных в неплатежеспособности должника, в уменьшении стоимости его имущества и некоторых иных правонарушениях; взыскание дебиторской задолженности, уступка требований и др.

Для определения конкретных целей и задач при банкротстве юридического лица, необходимо установить вид банкротства юридического лица.

В теории выделяют четыре основных вида банкротства юридических лиц.

Первый вид банкротства юридических лиц – реальное банкротство, при котором должник находится в неплатежеспособном состоянии, в финансовом кризисе, характеризуется отсутствием средств, активов и наличием большого объема неисполненных обязательств перед кредиторами. При данном виде банкротства оздоровительные процедуры не оказывают благоприятного действия, производить их нецелесообразно. Единственной целью и возможностью выхода из данной ситуации является открытие конкурсного производства, продажа активов, оплата части задолженности и ликвидация юридического лица. В качестве причин возникновения у юридического лица признаков реального банкротства можно указать неэффективное управление, хищение средств и чрезмерное кредитование.

Второй вид банкротства юридических лиц – техническое банкротство, которое также именуется в теории как условное или временное. Данный вид банкротства характеризуется наличием задолженности при наличии совокупного объема активов, превышающего размер задолженности. Особенностью данного вида является возможность выхода из ситуации неплатежеспособности путем использования оздоровительных процедур и грамотного управления организацией. Финансовое оздоровление и санация позволяют восстановить платежеспособность должника и вернуть ему устойчивое финансовое положение.

Следующие вид банкротства юридических лиц – умышленное (преднамеренное) банкротство, под которым понимаются противоправные действия руководителя или иного лица, направленные на создания искусственным путем признаков банкротства. Такое положение может быть создано путем привлечения аффилированных лиц, многоступенчатых переводов денежных средств, распродажа активов дочерним компаниям и иными способами. Данный вид закреплен в УК РФ, за данные действия предусмотрена уголовная ответственность.

Последний вид – фиктивное банкротство, при котором учредители подают заведомо неверные сведения, чтобы избежать расчетов с кредиторами. Инициирование процедуры несостоятельности проводится с целью получения от кредиторов более выгодных условий по погашению имеющейся задолженности: рассрочки по платежам, списание или снижение пеней, неустоек, штрафов, пролонгация рассрочки и др. Данный вид банкротства образует состав преступления, предусмотренного УК РФ¹.

Последствия банкротства – это определенные объективные результаты, которые возникли для участников дела о банкротстве в результате проведения процедур банкротства юридического лица.

В теории выделяют три общих основных последствия признания юридического лица банкротом:

- 1) соразмерное погашение требований кредиторов;
- 2) полное списание задолженности при недостаточности средств и имущества для их погашения;
- 3) ликвидация юридического лица;

В результате процедур банкротства юридического лица последствия возникают у всех участников процедур. Данные последствия могут иметь как положительный, так и отрицательный характер.

Рассмотрим последствия для каждого вида участника в отдельности.

В первую очередь последствия возникают у должника – юридического лица. Последствия для должника могут быть и положительными при реализации оздоровительных процедур и восстановлении платежеспособности, а также отрицательными – в случае введения конкурсного производства, а в дальнейшем и процедуры ликвидации.

¹ Смирнов С.В. Характеристика субъективных признаков неправомерных действий при банкротстве, преднамеренного и фиктивного банкротств // Образование и право. 2017. № 4. С. 181.

Кроме того, в теории выделяют финансово-хозяйственные последствия, к которым можно отнести: закрытие арестов и прекращение исполнительных производств; предъявление текущих требований производится только в рамках производства по делу о банкротстве; прекращение начислений штрафных санкций, пени, неустоек за неисполнение обязательств; списание долгов по налоговым сборам; распродажа имущества юридического лица на открытых торгах по рыночной стоимости; публикация сведений о банкротстве, отчетов арбитражного управляющего в открытых источниках; увольнение персонала; ограничение по проведению сделок и иные последствия.

Особенным является вопрос последствий банкротства юридического лица для руководящего состава. По общему правилу, руководитель должника, как наемный работник несет неблагоприятные последствия в результате банкротства юридического лица ввиду увольнения в соответствии с п.1 ч.1 ст.278 ТК РФ. Однако, в соответствии с главой 2 Закона о банкротстве к руководящему составу могут быть применены определенные санкции в случае выявления их личной вины в возникновении признаков неплатежеспособности.

Так, при объявлении фиктивного банкротства и в результате выявления признаков преднамеренного банкротства для руководителя предусмотрена административная и уголовная ответственности в зависимости от размера, причиненного ущерба заинтересованным лицам.

Помимо этого, при банкротстве юридических лиц последствием для руководителя и учредителя может быть субсидиарная ответственность, которая возникает в результате: неправомочных действий руководящего состава, ведения документации с нарушением норм (например, фальсификация), несвоевременного обращения с заявлением в арбитражный суд о несостоятельности. Важным условием является нанесение ущерба третьим лицам.

Однако, необходимо иметь ввиду, что признать руководящего состава может только суд по заявлению участников процесса банкротства. После закрытия конкурсного производства и ликвидации должника срок давности по привлечению руководящего состава к ответственности истекает.

Согласно статистическим данным Единого федерального реестра юридически значимых сведений о фактах деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных субъектов экономической деятельности (далее – Федресурс) «суды в январе-марте 2018 года вынесли 280 определений о привлечении контролирующих лиц к субсидиарной ответственности, что в 1,8 раза больше, чем за аналогичный период 2017 года. Число поданных заявлений выросло в 1,6 раза, до 1,17 тыс. штук. Доля удовлетворенных заявлений увеличилась с 21 процента в 1 квартале 2017 года до 24 процентов в 1 квартале 2018 года, в апреле-мае 2018 года доля удовлетворенных заявлений была еще выше и составила около 30 процентов: подано 861 заявление, удовлетворено 262»¹.

Самые болезненные и негативные последствия возникают у работников. При любом исходе банкротства для работников возникают неблагоприятные последствия, как на протяжении всех процедур, так и в результате завершения процедур. Это связано в первую очередь с задержками выплаты заработной платы и иных выплат или совсем не выплатой в результате списания данных сумм; сокращением штата; потерей рабочих мест и иные неблагоприятные последствия.

Последствия для кредиторов также могут быть как положительными в случае удовлетворения их требований в полном объеме, а также в случае восстановления платежеспособности должника, так и отрицательными в

¹ Статистический бюллетень Единого федерального реестра сведений о банкротстве. Официальный сайт Единого федерального реестра юридически значимых сведений о фактах деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных субъектов экономической деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://fedresurs.ru> (дата обращения 08.08.2019).

случае, если для удовлетворения требований в полном объеме имущества должника недостаточно. Также к негативным последствиям для кредиторов можно отнести ликвидацию должника, поскольку это как минимум потеря контрагента, а также возможных других более мелких юридических лиц, которые были экономически зависимы от должника.

Кроме того, неблагоприятные последствия в результате банкротства юридических лиц возникают также у муниципальных образований и государства в целом. Это связано с неполучением платежей в бюджет, непогашенная задолженность перед государством, повышение процента безработицы, возможно социальная напряженность при банкротстве градообразующего юридического лица, а также возможность цепной реакции – банкротство экономически зависимых организаций и индивидуальных предпринимателей.

Таким образом, можно отметить, что законодательство РФ о банкротстве имеет явно продолжниковый характер и направлено не только на списание долгов, а в первую очередь на применение предусмотренных оздоровительных процедур для восстановления неплатежеспособности должника. О значимости оздоровительных процедур свидетельствует также негативный характер последствий признания должника банкротом и его ликвидации для всех участников процесса. Однако, данные процедуры, применяемые к крупным компаниям, в России неэффективны, поскольку на практике используются для продажи активов и распределения выручки между кредиторами.

На основании изложенного, в целях повышения эффективности оздоровительных процедур банкротства предлагаем: повысить информационную открытость (обратить внимание должника, кредиторов на преимущество оздоровительных процедур, обозначить негативные последствия банкротства для всех участников); изменить порядок налогообложения должников в процедурах банкротства; сделать

оздоровительные процедуры менее трудоемкими и затратными, а также изменить регулирование деятельности арбитражных управляющих (повышение требований к арбитражным управляющим, ужесточение мер ответственности).

В целях уменьшения количества банкротящихся юридических лиц и выявления потенциальных признаков банкротства необходимо принятие мер, направленных на повышение качества мониторинга финансового состояния предприятий.

Кроме того, на наш взгляд, необходимо совершенствование уголовного законодательства (исключение фиктивного банкротства и конкретизация преднамеренного банкротства) для возможности более эффективного привлечения к ответственности за фиктивное и преднамеренное банкротство.

1.3 Современное регулирование банкротства работодателя в России

Конституция Российской Федерации¹, как основной закон государства, содержит нормы, положенные в основу Закона о банкротстве: например, о недопустимости произвольного ограничения прав, о свободе экономической деятельности и защите прав собственности, о равенстве всех перед законом и судом.

Исследуемая тема предполагает анализ правового регулирования отношений с работниками организаций, находящихся в процедурах экономической несостоятельности (банкротства) и нормами трудового законодательства. Следует отметить, что международные правовые акты, в частности, конвенции и рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) имеют также большое значение для совершенствования норм

¹ Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.

российского законодательства о труде в части установления и обеспечения юридических гарантий прав работников организаций и предпринимателей в случае их неплатежеспособности.

В 2012 году Российской Федерацией была ратифицирована Конвенция МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. №173¹ (далее — Конвенция МОТ № 173), установившая в разделе II ряд обязательств государств-членов, вытекающих требований трудящихся посредством привилегии.

Конвенция № 173 закрепляет основные направления в области защиты прав работников при банкротстве работодателя, способы и механизмы защиты, а также основные права работников. В частности, Конвенция № 173 в качестве способа реализации гарантии, связанной с привилегированным положением работника, устанавливает создание специальных гарантийных учреждений (фондов).

Вместе с Рекомендацией МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. № 180² (далее – Рекомендация МОТ № 180) данная Конвенция построена таким образом, что в ней содержатся два блока гарантий в отношении работников. Первый блок (разд. II Конвенции МОТ № 173 и Рекомендации МОТ № 180) связан с гарантией привилегий: закрепляет обязанность государства – члена МОТ (в лице законодателя) обеспечить положение работников в качестве привилегированных кредиторов при банкротстве работодателя.

Второй блок прав (разд. III Конвенции МОТ № 173 и Рекомендации МОТ № 180) связан с необходимостью создания и деятельностью

¹ Конвенция Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. №173 // СЗ РФ. 2013. № 34. Ст. 4428.

² Рекомендации Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. № 180 // Библиотечка «Российской газеты». № 22. 1999. С. 205-209.

гарантийных учреждений, более подробный анализ которых содержится в главе 2 настоящего исследования.

На региональном уровне в России должна применяться (но фактически не применяется) ст. 24 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств¹, принятая в рамках СНГ в 1994 г., в которой указывается, что в случае недостаточности средств для первоочередного удовлетворения исков трудящихся по оплате труда и другим обязательствам предприятия, указанные требования удовлетворяются за счет соответствующих фондов социальных гарантий.

Европейская социальная хартия² от 3 мая 1996г. закрепляет общие направления в области защиты прав работников при банкротстве работодателя, в частности, право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя (ст.25). В 2009 г. Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию, но данная статья не была ратифицирована со стороны РФ.

Международно-правовые нормы содержат достаточно гибкий подход к определению термина «неплатежеспособность работодателя», то есть к определению условий, при которых реализуются меры защиты заработной платы. Применительно к Конвенции МОТ № 173 под неплатежеспособностью понимается ситуация, при которой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе. Государство может распространить определение термина «неплатежеспособность» и на другие ситуации, когда требования трудящихся не могут быть удовлетворены в силу финансового положения предпринимателя.

¹ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99 - 117.

² Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17– 67.

Гражданский кодекс РФ (далее – ГК РФ) – основной кодификационный акт гражданского законодательства, который содержит общие положения, регулирующие отношения, связанные с несостоятельностью (банкротством). В частности, в ч. 4 ст. 61 ГК РФ банкротство юридического лица рассматривается как одно из оснований его ликвидации. Статьи 65 и 25 ГК РФ непосредственно регулируют отношения, связанные с банкротством юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Данные статьи предусматривают принятие специального закона о несостоятельности (банкротстве).

Юридическое лицо, за исключением казенного предприятия, учреждения, политической партии и религиозной организации, по решению суда может быть признано несостоятельным (банкротом). Государственная корпорация или государственная компания может быть признана несостоятельной (банкротом), если это допускается федеральным законом, предусматривающим ее создание. Фонд не может быть признан несостоятельным (банкротом), если это установлено законом, предусматривающим создание и деятельность такого фонда. Публично-правовая компания не может быть признана несостоятельной (банкротом) согласно ч. 1 ст. 65 ГК РФ.

На сегодняшний день основным нормативным правовым актом на территории Российской Федерации, регулирующим вопросы процедуры банкротства, является Закон о банкротстве.

Предметом регулирования законодательства о банкротстве является весь комплекс отношений, возникающих в связи с неплатежеспособностью граждан и юридических лиц как участников имущественного оборота: основания для признания должника несостоятельным (банкротом); порядок и условия осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства); порядок и условия проведения процедур, применяемых в деле о банкротстве, и иные отношения, возникающие при неспособности

должника удовлетворить в полном объеме требования кредиторов. Однако, данный закон регулирует общественные отношения, непосредственно связанные с процедурой банкротства, но в рамках изучаемой темы данный закон нельзя рассматривать как достаточно проработанный и регулирующий все вопросы, возникающие при рассмотрении дел о несостоятельности (банкротстве). Хотелось бы отметить, что вопросы, связанные с правами работников, являются до конца не урегулированными в данном законе.

ТК РФ не регулирует непосредственно общественные отношения, связанные с институтом банкротства. Однако, при банкротстве предприятия (работодателя) нормы ТК РФ регулируют лишь некоторые особенности трудовых отношений при процедуре банкротства. В частности, п.1 ч.1 ст. 278 ТК РФ устанавливается дополнительное основание прекращения трудового договора с руководителем организации – должника в связи с его отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Статья 349.4 ТК РФ урегулированы особенности регулирования оплаты труда отдельных категорий работников кредитных организаций (в частности, руководителя банка, в отношении которого Банком России или Агентством осуществляются меры по предупреждению банкротства, его заместителей, членов коллегиального органа банка, главного бухгалтера, его заместителей, руководителя филиала банка, его заместителей, главного бухгалтера филиала).

Статья 3 Закона о банкротстве закрепляет одним из признаков банкротства – неспособность удовлетворить требования кредиторов о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору.

Существенным условием является неисполнение указанных обязательств, обязанностей в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены.

При этом, сроки исполнения обязательств устанавливаются трудовым законодательством:

1) работодатели обязаны выплачивать работникам заработную плату в сроки, которые определены трудовым или коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, но не реже чем каждые полмесяца (ст.22, ст. 136 ТК РФ);

2) в случае расторжения трудового договора по основаниям, перечисленным в ст. 178 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым или коллективным договором, работнику полагается выходное пособие. Его необходимо выплатить в день увольнения работника, либо не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Таким образом, при банкротстве работодателя необходимо учитывать нормы ТК РФ.

Судебная и правоприменительная практика по вопросам регулирования прав работников при банкротстве работодателя представлена решениями и постановлениями судебных органов.

Рассмотрим основные решения и выводы, к которым пришли судебные органы.

В первую очередь, необходимо учитывать разъяснения, данные Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации (далее – ВАС РФ, в настоящее время ликвидирован) в Постановлении «О некоторых вопросах практики применения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 15 декабря 2004 г. № 29¹, а также в Постановлении «О некоторых процессуальных

¹ Постановление Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых вопросах практики применения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 15 декабря 2004 г. № 29 // Вестник ВАС РФ. 2005. № 12.

вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве» от 22 июня 2012 г. № 35¹.

Несмотря на привилегированное положение работников (вторая очередь) по отношению к иным кредиторам, необходимо признать неэффективность этой меры (привилегии) при недостаточности средств и имущества должника для выплаты задолженности по заработной плате и выходным пособиям. Вследствие чего такие требования будут признаны погашенными в соответствии со ст. 142 Закона о банкротстве.

В правоприменительной практике острым является вопрос о возможности оспаривания трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, а также приказов о премировании в соответствии с нормами гражданского права, а также применение к ним последствий признания сделок недействительными.

Анализ практики² позволяет утверждать, что при установлении размера требований кредиторов и работников существует риск оспаривания и отказа во включении требований о премиальных выплатах в состав требований кредиторов.

Согласно Определению Арбитражного суда Удмуртской Республики от 06 мая 2013 г. № А71-8362/201286³ сделки должника по изданию приказов о

¹ Постановление Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве» от 22 июня 2012 г. № 35 // Вестник ВАС РФ. 2012. № 8.

² См. например: Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20 февраля 2013 г. по делу № А78-2856/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019), Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 12 января 2012 г. по делу № А28-6850/2009. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019), Постановление ФАС Центрального округа от 13 марта 2012 г. по делу № А09-5216/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

³ Постановление ФАС Уральского округа от 03 декабря 2013 г. № Ф09-714/13 по делу № А71-8362/2012. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

премировании и выплате премий работнику признаны недействительными на основании п. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве.

В соответствии с указанной нормой, сделка, совершенная должником в целях причинения вреда имущественным правам кредиторов, может быть признана арбитражным судом недействительной, если такая сделка совершена в течение трех лет до принятия заявления о признании должника банкротом или после принятия указанного заявления и в результате ее совершения причинен вред имущественным правам кредиторов, и если другая сторона сделки знала об указанной цели должника к моменту совершения сделки (подозрительная сделка).

Судами апелляционной и кассационной инстанций вышеуказанное определение оставлено без изменения, в связи с тем, что спорные сделки были расценены как совершенные с целью причинения вреда имущественным интересам кредиторов, и такой вред причинен.

Исходя из содержания главы 2 Закона о банкротстве и сложившейся правоприменительной практики заключенные соглашения, а также приказы, изданные в соответствии с трудовым законодательством, приравниваются к гражданско-правовой сделке, а, следовательно, предусматривают возможность их оспаривания как гражданской сделки и применения реституции.

Аналогичные разъяснения содержатся в Постановлении Пленума ВАС РФ от 23 декабря 2010 г. № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»¹.

Однако, арбитражные суды РФ при вынесении вышеуказанных постановлений и определений не учли нормы и основные принципы

¹ Постановление Пленума ВАС РФ «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 23 декабря 2010 г. № 63 // Вестник ВАС РФ. 2011. № 3.

трудового законодательства, которые при разрешении данного вопроса имеют специальное значение, так как трудовые отношения не входят в предмет регулирования гражданского права и имеют свою специфику и особое отраслевое регулирование.

На наш взгляд, толкование, применяемое судами, о распространении норм гражданского права и ст. 61.2 Закона о банкротстве на трудовые правоотношения не соответствует нормам трудового законодательства.

Кроме того, вышеуказанный подход ВАС вступает в противоречие с выводом Верховного Суда РФ¹ о том, что соглашения в сфере труда представляют собой особый вид договоров, объект которых – выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Как верно отмечает А.С. Игнатенко: «в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора со стороны работника полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным»². Стоит заметить, что трудовое законодательство некоторых государств – членов ЕАЭС все же содержат некоторые основания для признания трудового договора недействительными (Беларусь и Кыргызстан), но и в этих странах к недействительным трудовым договорам не могут применяться цивилистические подходы в части правовых

¹ Определение Верховного Суда РФ «...о предоставлении в собственность квартиры, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки по надзорной жалобе Климаковой А.А.» от 24 декабря 2009 г. № 48-В09-13. Текст документа официально опубликован не был. Предоставлен СПС Консультант.

² Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 145.

последствий признания следок недействительными (двусторонняя и односторонняя реституция)¹.

По мнению Ю.Ф. Ильина, «Применение двусторонней реституции к недействительным трудовым договорам не может иметь места: во-первых, затраченный труд возратить нельзя, во-вторых, этот труд нельзя и не оплатить, ибо это будет противоречить конституционному принципу возмездности труда»².

С изложенными мнениями нельзя не согласится, поскольку признание трудовых договоров и соглашений к ним недействительными и применение реституции ухудшают положение работников, что противоречит ст. 37 Конституции РФ.

Кроме того, нельзя не отметить, что применение в таком виде закрепленных в Законе о банкротстве специальных норм, противоречит ст. 5 ТК РФ, которая в свою очередь, провозглашает необходимость обязательного соответствия норм трудового права, содержащихся в иных федеральных законах, нормам ТК РФ.

Спорным в теории остается вопрос об очередности удовлетворения требований по уплате налогов на доход физических лиц (далее – НДФЛ).

Постановлением Пленума ВАС РФ от 06 июня 2014 г. № 37 «О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации по вопросам, связанным с текущими платежами»³ (далее – Постановление № 37), были даны разъяснения о включении требований по уплате сумм налога на доходы физических лиц (далее –

¹ Васильева Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. 2014. № 2(24). С. 168.

² Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971. С. 6.

³ Постановление Пленума ВАС РФ «О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации по вопросам, связанным с текущими платежами» от 06 июня 2014 г. № 37 // Вестник ВАС РФ. 2014. № 8.

НДФЛ) во вторую очередь и по текущим платежам, и по реестровым требованиям.

Однако, законодателем данный вопрос так и не был урегулирован.

До вынесения Постановления № 37 вопрос об очередности удовлетворения требований по уплате НДФЛ разрешался на усмотрение суда, в связи с чем практика была разнообразна.

В соответствии с выводами Двадцатого арбитражного апелляционного суда¹ требований по уплате НДФЛ не подлежат включению в реестр требований кредиторов, кроме того и к текущим обязательствам должника они также не могут быть отнесены и должны быть взысканы вне рамок процедур банкротства, поскольку работодатель – должник действует в качестве налогового агента.

При этом суд, ссылаясь на п. 2 ст. 855 ГК РФ, устанавливающий очередность списания денежных средств со счета должника в случаях, когда их недостаточно для удовлетворения всех предъявляемых требований, указывал на необходимость списания данных требований в порядке третьей очереди.

К иному выводу пришел Арбитражный суд Уральского округа², отнес требование о взыскании удержанных должником сумм НДФЛ к четвертой очереди текущих платежей.

Таким образом, принятие указанного Постановления № 37 и отсутствие правового регулирования данного вопроса на законодательном уровне неблагоприятно сказываются для работников, поскольку часть денежных средств работодателя – должника, которые могли бы пойти на заработную плату работникам, поступают в государственный бюджет.

¹ Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 22 января 2015 г. № 20АП-7052/2014 по делу № А09-6949/2014. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

² Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 08.05.2015 № Ф09-1986/15 по делу № А71-12629/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

А.С. Игнатенко в своей работе предлагает: «в данном случае более разумным было бы введение в рамках второй очереди четвертую подочередь и установление порядка, согласно которому сначала удовлетворяются все требования работников об оплате труда и выплате выходных пособий, после этого требования, связанные с выплатой вознаграждений физическим лицам – авторам результатов интеллектуальной деятельности, и только уже потом требования государства о перечислении в бюджет удержанных должником сумм НДФЛ и любые другие требования»¹.

Данное предложение представляется обоснованным и позволит усилить гарантию привилегий требований работников и повысит шансы на выплату заработной платы и выходного пособия в полном объеме.

Таким образом, несмотря на большое количество нормативных правовых актов, регулирующих данные правоотношения, эффективные способы защиты гарантий прав работников не закреплены ни трудовым законодательством, ни законодательством о банкротстве.

Кроме того, законодательство о банкротстве не учитывает особенности и специфику трудовых отношений, а также их правовое регулирование. При регулировании трудовых отношений необходимо учитывать, что работник представляет собой экономически и юридически более слабого участника трудовых отношений по сравнению с работодателем, а заработная плата и все причитающиеся ему выплаты являются единственным или основным источником его дохода. Следовательно, нормы гражданского права, регулирующие отношения между равноправными участниками гражданского оборота (прежде всего юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями), не могут распространяться на трудовые правоотношения.

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 147.

На основании вышеизложенного, полагаем, что необходимо внести изменения в ст. 61.2 Закона о банкротстве с учетом особенностей трудового законодательства и конституционных основ России – закрепить возможность признания недействительными трудовых договоров, соглашений к ним и приказов о премировании по основаниям и процедуре, предусмотренном ТК РФ. В свою очередь, в ТК РФ регламентировать механизм такого оспаривания, закрепив в первую очередь презумпцию добросовестности работника, опровержением которой должны служить только веские доказательства осведомленности работника о признаках несостоятельности работодателя и вступления в трудовые отношения с целью вывода денежных средств. Кроме того, полагаем, что возможно закрепить отдельный механизм для оспаривания трудовых договоров с руководителем и главным бухгалтером.

Глава 2 ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ) ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Требования работников при банкротстве работодателя: понятие, содержание и основные виды требований

Конституция Российской Федерации признает высшей ценностью человека, его права и свободы, обязывая государство соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина (ст.2).

Личность в трудовом праве – это прежде всего работник. Основная функция трудового права как социальной отрасли права – защитная, заключающаяся в охране трудовых прав, свобод и законных интересов работника как более слабой в экономическом плане стороны трудового правоотношения. Трудовое право – отрасль права, сформировавшаяся путем отпочкования от гражданского и административного права в целях защиты в первую очередь прав и интересов трудящихся и в его интересах.

Работники должника представляют собой одну из наименее слабых и незащищенных участников дела о банкротстве. Кроме того, в большинстве случаев они заинтересованы в проведении процедур банкротства.

Это связано с двумя факторами, во-первых, с возможностью сохранения рабочего места и заработной платы, во-вторых, с получением денежных средств, которые предприятие должно было выплатить. Кроме того, самыми острыми на практике являются вопросы, связанные с выплатами выходного пособия, а также заработной платы, которая была начислена в ходе процедур банкротства¹.

Согласно ст. 2 Закона о банкротстве кредиторами являются лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным обязательствам и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, о

¹ Васильева Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. 2014. № 2(24). С. 168.

выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору. Следовательно, данной правовой нормой законодатель отнес к числу кредиторов работников, которые имеют требования по отношению к должнику (работодателю) об оплате труда, а также выплате выходных пособий.

Кроме того, законодатель включил работников в состав лиц, участвующих в деле о несостоятельности (банкротстве), в том числе наделил их правом обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя несостоятельным (банкротом). Данное право появилось у работника только после внесения изменений в Закон о банкротстве Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ¹.

На наш взгляд, данные изменения были внесены справедливо, так как отсутствие в прежней редакции Закона о банкротстве данного права рассматривалось как ограничение прав работников, что критиковалось многими учеными.

В юридической литературе под правом требования понимается правомочие, характеризующееся возможностью участника правоотношений требовать от иных участников правоотношения осуществления определенных действий или воздержания от действий.

С.С. Алексеев определяет право требования как «правомочие на чужие действия; оно является своего рода юридически вспомогательным средством: призвано обеспечить исполнение или соблюдение юридической обязанности другим лицом или лицами»².

Таким образом, требования работника можно определить, как регламентированную законодателем возможность применить правовые меры

¹ Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ // СЗ РФ. 2015. № 27. Ст. 3977.

² Алексеев С.С. Общая теория права: в 2 т. Т.1. М.: Юрид. лит., 1981. С.118.

к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.

Требования работников в рамках института банкротства направлены на восстановление нарушенных прав работников. Как правило, последними являются нарушения, связанные с невыплатой заработной платы, иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством.

В настоящее время большинство нарушений прав работников при банкротстве работодателя заключаются в невыплате заработной платы.

Так, решением Арбитражного суда Пермского края от 14 февраля 2011 г. ООО «Пермский абразивный завод» признано несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство. Задолженность организации перед работниками по заработной плате, включаемой в требования кредиторов второй очереди, составляла 2 399 555,95 руб. Согласно определению Арбитражного суда Пермского края от 27 ноября 2013 г.¹, лишь спустя 2 года, требования кредиторов второй очереди были частично погашены на сумму 1 864 096,66 руб.

Согласно определению Арбитражного суда Ростовской области о завершении конкурсного производства в отношении ЗАО «Южтрубопроводстрой»², требования кредиторов второй очереди, включающие задолженность по заработной плате в размере 11 955 046 руб. 91 коп. были погашены частично.

¹ Определение Арбитражного суда Пермского края от 27 ноября 2013 г. по делу № А50-20613/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

² Определение Арбитражного суда Ростовской области от 15 апреля 2010 г. по делу № А53-20552/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

Согласно отчету арбитражного управляющего¹ по делу № А51-26703/2015 о признании банкротом ОАО «Радиоприбор» количество работников и бывших работников, имеющие включенные в реестр требования составляет 1159. Общая сумма задолженности по заработной плате составляет 233 038 756, 09 руб., из которой 1 287 484,28 руб. погашено в рамках внешнего управления.

Согласно ст. 130 ТК РФ, обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами, входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Как отмечает Э.Г. Тучкова, это – «самостоятельная государственная гарантия, признаваемая законодателем основной, механизм реализации которой закреплен не в трудовом, а в гражданском законодательстве»².

Закон о банкротстве закрепляет два требования работников: по оплате труда и выплате выходного пособия.

Исходя из понятия оплаты труда, закрепленного в трудовом законодательстве можно сделать выводы, что, указанное понятие включает в себя открытый перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основаниями назначения компенсационных выплат работнику, могут быть особые (отклоняющиеся от нормальных) условия его труда (работы), влекущие дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсации этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда³.

¹ Определение Арбитражного суда приморского края от 09 марта 2017 г. по делу № А51-26703/2015. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

² Трудовое право России / под. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 320.

³ См. например: Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного

К стимулирующим выплатам относятся премии и различного рода надбавки.

Необходимо отметить, что действующим трудовым законодательством (ст. 134 ТК РФ) на работодателя возложена обязанность по индексации заработной платы. Следовательно, в случае длительной задержки выплаты заработной платы, в том числе в условиях банкротства, работник, также имеет право на ее индексацию.

Второй вид требований работников связан с выплатой выходного пособия. Случаи и размеры выплат предусмотрены трудовым законодательством, однако трудовыми договорами и коллективными договорами могут устанавливаться и иные случаи, а также размеры могут быть повышены.

Однако, стоит отметить, что в рамках второй очереди могут быть удовлетворены требования только в пределах, не превышающих минимального размера, установленного трудовым законодательством. Все превышающие суммы, дополнительные выплаты будут удовлетворены только после расчета с кредиторами третьей очереди¹.

Помимо выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора, в ст. 178 ТК РФ гарантируется сохранение за работником среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В соответствии с Законом о банкротстве требования работников при банкротстве можно подразделить на две группы:

– первая группа требований по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, включается

актива. М.: Проспект, 2015. С. 270; Коршунова Т.Ю., Кучма М.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М: Экзамен, 2007. С. 274.

¹ Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 25 мая 2016 г. по делу № 2-2452/16. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://volgodonskoy.ros.sudrf.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

в реестр требований кредиторов и удовлетворяется во вторую очередь (п. 6 ст. 16, п. 4 ст. 134 Закона о банкротстве).

– вторая группа требований работников (текущие требования) не включается в реестр и погашается вне очереди за счет конкурсной массы преимущественно перед кредиторами, требования которых возникли до принятия заявления о признании должника банкротом (п. 2 ст. 5, п. 1 ст. 134 Закона о банкротстве). Данные требования характеризуются тем, что возникают после принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом.

Однако, необходимо отметить, что среди текущих требований также установлена очередность, в которой требования работников по взысканию задолженности по заработной плате и выходным пособиям занимают вторую очередь.

Кроме того, законодательством о банкротстве не установлена очередность между отдельными категориями трудящихся, однако выделяют такое понятие, как календарная очередность, которая представляет собой удовлетворение требований работников в зависимости от времени образования задолженности: чем раньше образовалась, тем раньше будет погашена.

Кроме данной классификации в теории предлагается еще одна классификация – материальные и нематериальные требования.

К первой группе относятся:

1) требования по заработной плате, по выплатам компенсационного (неиспользованные отпуска, особые условия труда, климатические условия и др.) и стимулирующего характера;

2) требования в отношении гарантийных выплат (выходные пособия; средний месячный заработок на период трудоустройства и др.);

3) требования о денежной компенсации в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

4) требования по возмещению ущерба вследствие причинения вреда имуществу работника;

5) требования по индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) требования по возмещению морального вреда, причиненного работнику;

7) требования по выплате пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, за время отпуска по уходу за ребенком;

8) требования по иным обязательствам работодателя, предусмотренным действующим законодательством, трудовым договором или коллективным договором, отраслевым соглашением.

Ко второй группе требований относятся требования, не связанные с выплатой денежных средств, направлены на понуждение работодателя к совершению определенных действий, установленных законодательством.

К таким требованиям относятся:

– требование об уведомлении работодателем работников о вынесении арбитражным судом определения о введении в отношении него процедуры наблюдения в деле о банкротстве, в порядке и сроки, предусмотренные Законом о банкротстве;

– требование о предупреждении работника работодателем персонально под личную роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

– требование о трудоустройстве путем предоставления работодателем возможности перевода работника на другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации;

– требование, связанное с уведомлением работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам изменения организационных или технологических условий труда;

– иные неимущественные требования, предусмотренные законодательством, а также трудовым договором или коллективным договором.

Кроме того, исследуя правовую природу требований работников при банкротстве работодателя, необходимо отметить, что законодатель в рамках исполнения взятых на себя обязательств в результате ратификации международных договоров установил привилегированное положение удовлетворения требований работник по отношению к другим кредиторам в соответствии с очередностью удовлетворения требований кредиторов.

Это является основной гарантией защиты требований работников в российском законодательстве, а также это можно выделить как особенность требований работников.

Требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий подлежат удовлетворению в составе второй очереди. Однако, следует отметить неэффективность данной гарантии в случае недостаточности денежных средств и имущества должника для их удовлетворения. В таком случае, согласно условиям ст. 142 Закона о банкротстве, требования работников будут считаться погашенными.

Таким образом, учитывая тот факт, что работник в трудовых отношениях является более слабой в экономическом плане стороной трудового правоотношения и трудовое законодательство направлено в первую очередь на защиту его прав и интересов, можно сделать вывод о необходимости применения к работникам особого механизма правовой защиты.

Необходимо отметить, что требования работников при банкротстве работодателя не отличаются от требований работников, возникающих при

нормальной деятельности работодателя. Между тем, не урегулированным остается вопрос о гарантиях данных требований со стороны государства в процессах банкротства работодателя. Данный вопрос не регламентирован ни трудовым законодательством, ни конкурсным законодательством.

При этом, считаем важным, чтобы исполнение всех требований работников при банкротстве, гарантировалось государством в полном объеме, как и при обычных условиях, не осложненных банкротством.

Для достижения указанной цели предлагаем закрепить в ТК РФ или в Законе о банкротстве специальные нормы, предусматривающие гарантии права требований работников в условиях банкротства работодателя.

Также необходимо закрепить понятие «требования работника при несостоятельности работодателя», под которыми А.С. Игнатенко предлагает определять «заявление работника (бывшего работника) об исполнении обязательств по оплате труда и (или) осуществлении иных предусмотренных действующим законодательством выплат, а также об устранении нарушений, выраженных в действиях (бездействиях), препятствующих нормальному осуществлению прав работника со стороны работодателя, арбитражного управляющего и иных лиц, участвующих в отношениях, связанных с несостоятельностью (банкротством) работодателя»¹.

Кроме того, для разрешения правовой коллизии необходимо на законодательном уровне установить какие именно требования из предусмотренных ТК РФ подлежат удовлетворению при банкротстве работодателя и в какой очередности. На наш взгляд, целесообразно было бы закрепить виды требований с учетом классификации на материальные и нематериальные требования.

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 124.

2.2 Основные способы защиты требований работников при банкротстве работодателя

Самым распространенным в мире способом защиты требований работников при банкротстве работодателя является предоставление привилегий.

В мире применительно к процедурам экономической несостоятельности (банкротства) сформировалась следующая классификация требований кредиторов:

- 1) требования, имеющие суперприоритет (абсолютный приоритет);
- 2) требования кредиторов, имеющих обеспечение долга;
- 3) привилегированные требования;
- 4) обычные требования, не имеющие обеспечения¹.

В большинстве государств есть понимание, что работники в ходе процедуры банкротства находятся в значительно более уязвимом положении по сравнению с другими кредиторами, в связи с чем их права нуждаются в дополнительной защите.

Поскольку имущества должника всегда недостаточно для удовлетворения требований всех кредиторов в полном объеме. Для работников, как экономически слабых кредиторов, важно получить более высокую очередь для повышения шансов на удовлетворение их требований.

Самым распространенный является способ предоставления работникам второй очереди, другими словами – преимущества перед обычными кредиторами. Однако, в некоторых государствах работникам предоставляется очередь выше, чем у кредиторов с обеспечением долга. В таком случае статус требований работников будет считаться «суперпривилегированным».

¹ Мейлис Е.Б. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США // Юстиция. 2015. № 1. С. 12.

В мировой практике и теории не сформировалось единого подхода по применению системы привилегий для требований работников и их соотношения с требованиями кредиторов с обеспечением долга. Разные страны имеют свой подход к решению данного вопроса.

Как отмечает А.С. Игнатенко, «У. Хуайю было проведено исследование законодательства 42 государства по применению системы привилегий, в результате чего автором были выделены группы стран, в которых:

а) работникам предоставлена защита в виде абсолютного приоритета их требований (Чили, Колумбия, Индонезия и Мексика);

б) требованиям работников предоставлен абсолютный приоритет, но с определенными ограничениями (Чешская Республика, Испания);

в) требованиям работников предоставлен приоритет перед требованиями кредиторов, имеющих «плавающее обеспечение долга», и требованиями обычных кредиторов (Австралия, Англия, Китай);

г) требованиям работников предоставлен приоритет только перед требованиями обычных кредиторов, не имеющих обеспечение долга (Австрия, Япония, США);

д) требования работников не имеют какого-либо приоритета (Германия, Эстония)»¹.

Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Следовательно, обеспечение удовлетворения требований работников при банкротстве работодателя является не столько гражданско-правовой, сколько социальной проблемой.

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 126.

Российское законодательство о банкротстве закрепляет гарантию привилегий для требований работников по оплате труда и выходных пособий – для работников предусмотрена вторая очередь.

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 8 января 1998 г. № 6-ФЗ¹ устанавливал более выгодные условия по гарантии привилегий, поскольку работникам был предоставлен статус «суперпривилегированных» кредиторов. Их требований удовлетворялись перед удовлетворением требований иных кредиторов, в том числе и кредиторами с обеспечением долга.

Однако в 2002 году после принятия действующего в настоящее время Закона о банкротстве уровень привилегированного положения работников по отношению к кредиторам, имеющим обеспечение долга, снова понизился.

Как отмечают специалисты, такие изменения являются результатом ослабления защиты прав работников при банкротстве работодателя². С данным утверждением, безусловно, нельзя не согласиться.

Следует отметить неэффективность системы привилегий в России, так как в большинстве случаев имущества должника недостаточно для удовлетворения требований работников. Однако этого недостаточно для защиты имущественных прав работников.

Для сравнения:

– в Беларуси вне очереди производятся расчеты по обязательствам должника, возникшим после открытия конкурсного производства, в том числе по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих

¹ Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 08 января 1998 г. № 6-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222.

² Васильева Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. 2014. № 2(24). С. 168.

(работавших) у должника по трудовым договорам (контрактам), а также по выплате вознаграждений по авторским договорам¹.

В свою очередь относительно требований кредиторов, возникшие до момента открытия конкурсного производства, ко второй очереди отнесены расчеты по выплате выходных пособий, оплате труда лиц, работающих (работавших) у должника по трудовым договорам (контрактам) (ст.141 Закона Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 13.07.2012 № 415-З²).

– в Казахстане административные расходы, возникающие при принятии решения о признании должника банкротом, относятся на имущество должника и возмещаются за счет этого имущества вне очереди. К таким расходам относятся затраты по оплате труда лицам, работающим по трудовому договору, обязанность по уплате которых возникла с момента и в течение периода после возбуждения дела о банкротстве.

К первой очереди относятся требования по оплате труда и выплате компенсаций лицам, работавшим по трудовому договору, с выплатой задолженностей по социальным отчислениям в Государственный фонд социального страхования, обязательным пенсионным взносам, обязательным профессиональным пенсионным взносам, однако указанные требования подлежат удовлетворению при погашении требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью, а также по взысканию алиментов

¹ Таирова О.Н., Томашевский К.Л. Гарантии прав работников при банкротстве работодателя (нанимателя) в России и Беларуси // Сборник материалов IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 59.

² Закон Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 13 июля 2012 г. № 415-З. [Электронный ресурс] Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 24.07.2012. 2/1967.

(п.1 ст. 61, п.1,2 ст. 100 Закона Республики Казахстан «О реабилитации и банкротстве» от 07 марта 2014 г. № 176-V ЗРК¹).

Однако, практическая реализация данной гарантии (в России, Беларуси и Казахстане) является весьма затруднительной, и получение денежных средств (заработной платы, выходных пособий) работниками часто представляется невозможным. Это связано с недостаточностью денежных средств, составляющих конкурсную массу.

Таким образом, данная гарантия в большинстве случаев носит формальный характер, что в свою очередь противоречит статье 130 ТК РФ, провозглашающей принцип обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с законодательством.

Риск того, что имущества работодателя будет недостаточно для погашения требований работников, усиливается также тем, что, помимо удовлетворения требований кредиторов первой очереди (расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, компенсация морального вреда), есть еще и внеочередные требования, т.е. требования по текущим платежам, которые погашаются за счет конкурсной массы².

Помимо задолженности по заработной плате, возникшей после принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, к ним также п. 2 ст. 134 Закона о банкротстве отнесены судебные расходы, вознаграждение арбитражному управляющему, коммунальные платежи и т.д.

В связи с этим следует согласиться с точкой зрения Н.Л. Лютова, заключающейся в том, что «на национальном уровне не только не действует система гарантийных учреждений, призванных защитить право работников

¹ Закон Республики Казахстан «О реабилитации и банкротстве» от 7 марта 2014 года №176-V ЗРК. Казахстанская правда. 2014. №51 (27672).

² Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Трудовое право. 2010. № 6. С. 49.

на оплату труда в случае недостаточности для этого имущества несостоятельного работодателя, но и интересы государственных учреждений (судебные издержки) ставятся в привилегированное положение по отношению к требованиям работников (т.е. к оставшейся части заработной платы, выплачиваемой во вторую очередь)»¹.

Согласно ст. 11 Конвенции МОТ № 95 (Республика Казахстан не участвует в Конвенции, Российская Федерация и Республика Беларусь присоединились к Конвенции) в случае банкротства предприятия или его ликвидации трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, будет выплачена полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать их долю.

Следовательно, исходя из принципов и норм международного права, российское законодательство после ратификации Конвенции МОТ № 173 должно было развиваться в направлении более полного соответствия Конвенции МОТ № 173, а также восприятия наиболее оптимальных для России моделей регулирования соответствующих отношений в зарубежных странах. Однако, мер, направленных на реализацию принятых обязательств, а также на повышение уровня существующих гарантий и эффективности механизмов защиты прав работников в случае экономической неплатежеспособности (в том числе банкротства), в России принято не было.

Конвенция МОТ № 173 в качестве способа реализации гарантии, связанной с привилегированным положением работника, устанавливает создание специальных гарантийных учреждений (фондов).

По своей сути способ защиты требований работников при банкротстве работодателя представляет собой систему правовых, организационных и

¹ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. 2010. № 1. С. 40.

экономических мер, направленных на обязательное страхование работников на случай утраты заработной платы и иных выплат в результате неплатежеспособности работодателя.

Как правило, в данном случае работники выступают в качестве застрахованных лиц, работодатели – в качестве страхователей, а страховщиком является специально созданный для этих целей гарантийный фонд. Следует заметить, что данный способ защиты не во всех странах реализован путем создания отдельного фонда. Могут быть разработаны самые разные схемы или программы, которые, тем не менее, имеют общую задачу: накопление с помощью взносов предпринимателей, общих налогов и иных источников денежных средств, которые в случае неплатежеспособности работодателя используются для возмещения работникам невыплаченной заработной платы и любых иных выплат, связанных с исполнением трудового договора.

Особенностью данного способа является коллективная ответственность работодателей. Как отмечает В.В. Коробченко, «в основе функционирования данной системы лежит принцип коллективного разделения всеми работодателями риска несостоятельности каждого отдельно взятого работодателя, поскольку этот риск можно рассматривать как имманентную составляющую предпринимательского риска»¹.

По сравнению с системой привилегий гарантийные фонды имеют определенные преимущества и являются более эффективными в достижении общей цели – удовлетворение требований работников в результате банкротства работодателя.

Преимуществами данного способа защиты являются:

¹ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: автореф. дис... канд. юрид. наук. СПб., 2003. С. 45.

– независимость от иных кредиторов, данный инструмент создан только для гарантий прав работников, следовательно, при удовлетворении требований работников права иных кредиторов не ущемляются;

– удовлетворение требований работников происходит вне зависимости от очередности удовлетворения требований кредиторов, а также наличия или отсутствия активов у должника;

– удовлетворение требований работников происходит до окончания процедуры банкротства;

– работники не участвуют в сложных судебных тяжбах, у них отсутствует необходимость отстаивать свои права перед другими кредиторами.

Данные преимущества свидетельствуют о том, что данный механизм направлен не только на обеспечение гарантий прав работников, а также на упрощение процедуры, работники исключаются из сложной процедуры банкротства, они могут более быстро получить причитающиеся им выплаты и заниматься поиском новой работы, а не принимать участие в судебных разбирательствах, которые тянутся годами. Кроме того, в некоторых зарубежных государствах гарантийные фонды также оказывают помощь работникам, лишившихся работы в результате банкротства, в поиске новой работы: предлагают варианты аналогичных должностей, либо предоставляют возможность пройти обучение, переквалификацию.

Стоит отметить, что все это направлено также на недопущение социальной напряженности и повышения уровня безработицы. Следовательно, создание такого механизма выгодно не только работникам, но также иным кредиторам и государству в целом.

Механизм реализации прав работников путем создания специализированных страховых фондов широко распространен в мире. В разных странах механизм привилегий и механизм гарантийных фондов используются в различных вариантах, как самостоятельно, так и в сочетании.

Положительное влияние гарантийных фондов можно проследить на опыте зарубежных стран. Так, А.С. Игнатенко в своей работе приводит статистические данные: «в Канаде до 2008 года для защиты трудящихся при банкротстве работодателя использовалась только система привилегий (аналогичная России) в результате требований работников удовлетворялись только на 13 центов и только после окончания процедуры банкротства. С 2008 года в Канаде начала действовать государственная гарантийная программа по защите работников, в соответствии с которой при банкротстве работодателя им компенсируется невыплаченная заработная плата, отпускные, выходные пособия. При этом, несмотря на то, что компенсации производятся за период, не превышающий 6 месяцев до начала процедуры банкротства, а максимальный размер выплат ограничен суммой в 3646 канадских долларов (примерно 182 300 рублей), по имеющимся оценкам требования работников по оплате труда удовлетворяются на 97 процентов»¹.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, по состоянию на 1 октября 2019 года у российских работодателей имелась задолженность по заработной плате перед 39 932 человек на общую сумму 2 555 110 тыс. рублей, из которых задолженность организаций, находящихся в стадии банкротства составила 1 018 944 тыс. рублей².

Данный способ защиты требований работников принят не во всех государствах. В основном он распространен в экономически развитых странах, так как создание таких фондов требует финансирования.

Нельзя не согласиться с Н.Л. Лютовым: «правовое положение работников в богатых странах в случае банкротства постепенно улучшается,

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 135.

² Просроченная задолженность организаций по заработной плате работникам на 1 октября 2019 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат) [Электронный ресурс]. URL: <https://gks.ru/> (дата обращения: 01.11.2019).

а в бедных, наоборот, ухудшается, что приводит к еще большему разрыву в уровне жизни между этими государствами»¹.

Данная тенденция в некоторой степени прослеживается и при анализе порядка и условий ратификации Конвенции МОТ № 173 разными странами. Например, отстающие в экономическом развитии страны Африки, такие как Буркина-Фасо, Замбия, Мадагаскар, Чад, при ратификации Конвенции приняли на себя обязательства по защите работников при банкротстве исключительно с помощью системы привилегий, но не стали принимать на себя обязательства по созданию гарантийных фондов. В свою очередь европейские страны, которые подписали эту конвенцию, либо сразу взяли на себя обязательства защите трудящихся с помощью гарантийных фондов (Швейцария, Финляндия, Австрия, Испания, Португалия), либо приняли обязательства только по системе привилегий, но, тем не менее, к настоящему времени уже создали гарантийные фонды (Словакия, Литва)².

Многие зарубежные страны не ратифицировали Конвенция МОТ № 173, однако создали гарантийные фонды, поскольку это является требованием Евросоюза.

Рекомендация № 180 МОТ (п.8) содержит основные принципы функционирования гарантийных учреждений:

- 1) они должны быть с административной, финансовой и юридической точек зрения независимы от предпринимателя;
- 2) предприниматели должны участвовать в финансировании этих учреждений, если только они не финансируются полностью государственными органами;

¹ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. 2010. № 1. С. 40.

² Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М.: Статут, 2007. С. 16.

3) они должны принимать на себя ответственность в отношении трудящихся, подлежащих защите, независимо от выполнения предпринимателем своих обязательств по участию в их финансировании;

4) 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;

5) фонды, управляемые гарантийными учреждениями, помимо тех, которые образованы за счет государственных средств, могут использоваться только для тех целей, для которых они были созданы.

Как уже было отмечено, создание гарантийных фондов обладает социальной направленностью, следовательно, создание и деятельность таких фондов должна осуществляться под контролем государства.

В качестве примера: в Италии управление гарантийным фондом осуществляет государственная организация – Национальный институт социального обеспечения, который находится в ведении Министерства труда и социальной политики Италии, в Словакии – Агентство социального страхования, председателем которого является Министр труда, социальных дел и семьи Республики Словакия. На Мальте деятельность гарантийного фонда относится компетенции специально формируемого для этой цели коллегиального органа – Административного Совета (Administration Board)¹.

Кардинально отличается система гарантийного фонда во Франции, где фонд создан не государственными органами, а работодателями еще в 1973 году. Общее руководство деятельностью фонда осуществляет Ассоциация управления системой страхования на случай потери заработной платы (Association pour la Gestion du regime de garantie des creances des Salaries),

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 139.

оперативное управление осуществляет Делегации ЮНЕДИК (Délégation Unédic), в которую входят представители работников и работодателей, а его основной задачей является обеспечение страхования на случай безработицы¹.

Как отмечалось выше, основной проблемой в создании гарантийных фондов является отсутствие финансирования. Однако, с учетом опыта зарубежных стран можно сделать вывод о гибкости подхода к решению данной проблемы.

Наиболее распространенным источником финансирования являются взносы работодателей (к числу стран, использующих данный источник финансирования, в частности, относятся Австрия, Дания, Польша и многие другие).

В Австралии, Канаде и Финляндии финансирование фондов осуществляется с помощью специально предусмотренных для этой цели общих налогов, которые поступают в государственный бюджет.

Кроме того, существуют системы, при которых финансирование осуществляется за счет взносов работников (Израиль, Таиланд).

В международной практике встречается также комбинированное финансирование, когда принимают участие одновременно несколько источников финансирования, например, государство и работодатели (Бельгия, Греция).

На наш взгляд, целесообразно осуществлять финансирование за счет взносов работодателей с небольшим субсидированием со стороны государства, а также закреплением на законодательном уровне возможности для таких фондов получать средства от банкротящихся работодателей в порядке суброгации.

Зарубежные исследователи выделяют ряд моделей, защищающих права трудящихся при банкротстве работодателя.

¹ Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. М.: Статут, 2007. С. 3.

Первая модель используется в Бразилии, Колумбии, Малайзии, Чили. Основное направление – провозглашение прав работников (Pro-employee approach). Характерными чертами данной модели являются полное страхование от безработицы, позволяющее работнику получить возмещение в зависимости от минимального размера оплаты труда за определенный период (как правило, до двух лет)¹, а также возможности скорейшего трудоустройства указанных лиц с помощью проведения тренингов, обучения, переквалификации, предложение вариантов трудоустройства.

Следующая модель, предусматривающая приоритет прав должника при наличии страховых фондов (Bankruptcy priority– Guarantee fund approach)², применяется в таких развитых странах как Италии, Испании, Дании и др.

Данная модель предоставляет частичный приоритет правам работников, но с учетом недостаточности имущества должника (работодателя) для удовлетворения требований всех кредиторов, предусматривает также страхование по безработице. Такой подход представляется оптимальным для государств с социально ориентированной экономикой, в том числе для России.

Третья модель, предусматривающая отсутствие привилегий при наличии страховых фондов (No priority – Guarantee fund approach), используется, в Германии³. При этом подходе требования работников, неудовлетворенные в рамках процедуры банкротства, могут быть возмещены за счет Национального фонда страхования на случай банкротства работодателя.

Многие ученые и общественные организации считают третью модель наиболее подходящей для реализации в России.

¹ Мейлис Е.Б. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США // Юстиция. 2015. № 1. С. 10.

² Васильева Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юрид. науки. 2014. № 2(24). С. 169.

³ Мейлис Е.Б. Указ. соч. С. 10.

Таким образом, подводя итог, можно сделать вывод, что в настоящее время имеется два способа защиты требований работников при банкротстве работодателя: система привилегий и создание гарантийных фондов. Система привилегий в настоящее время представляет собой устаревший и неэффективный способ защиты, а также ориентированный на ликвидацию работодателя, а не на восстановление платежеспособности. Однако, данный способ может быть эффективным в случае достаточности имущества должника для удовлетворения требований второй очереди и в случае невозможности восстановить платежеспособность должника. В иных случаях необходимо создание специальных гарантийных фондов.

Гарантийный фонд в настоящее время является наиболее эффективным способом защиты требований работников. Международная практика доказывает его эффективность и необходимость.

Полагаем, что наиболее подходящим видом гарантийного фонда для России является комбинированный, который предусматривает наличие одновременно двух способов защиты: систему привилегий и гарантийный фонд. Для более рационального использования, необходимо установить страховой случай только в случае недостаточности имущества должника и в случае невозможности или нежелания со стороны должника и собрания кредиторов восстановить платежеспособность. В иных случаях должна применяться система привилегий. Кроме того, необходимо законодательно установить возможность обращения страхового фонда в порядке суброгации для взыскания задолженности по оплате труда, что также будет способствовать финансированию фонда. Финансирование страховых фондов, на наш взгляд, должно осуществляться в большей степени за счет взносов работодателей, а также с минимальным субсидированием государством.

Кроме того, полагаем, возможным в России введение ограничений по размерам подлежащих выплате сумм, однако данные ограничения не должны

быть привязаны к минимальному размеру оплаты труда, целесообразнее было бы установить на уровне среднего заработка в каждом регионе.

Для эффективной деятельности страхового фонда в России, необходимо, чтобы управление им было централизованным и осуществлялось уполномоченным государственным органом или специально созданным учреждением, находящимся под контролем государства.

2.3 Перспективы совершенствования российского законодательства о защите требований работников при банкротстве работодателя

Как уже было отмечено в предыдущем параграфе, в России в настоящее время реализован только один способ защиты гарантий прав работников – система привилегий.

Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 173 только в части защиты работников с помощью системы привилегий. Однако, необходимо признать существующую на практике неэффективность применения системы привилегий.

Как указывается в Парламентском запросе Государственной Думы Федерального Собрания РФ «О необходимости принятия дополнительных мер по обеспечению государственных гарантий по оплате труда работников в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности»¹, в случае ликвидации 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

¹ Парламентский запрос Государственной Думы Федерального Собрания РФ «О необходимости принятия дополнительных мер по обеспечению государственных гарантий по оплате труда работников в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности» от 07 февраля 2007 г. № 4165-4 ГД // СЗ РФ. 2007. № 8. Ст. 955.

не только работников, но и членов их семей, так как часто заработная плата работника является единственным источником дохода его семьи.

Вопрос о недостаточности действующего правового регулирования и необходимости принятия дополнительных способов защиты был поднят еще в 2008 году Уполномоченным по правам человека в РФ, который указал в своем заявлении отметил: «в условиях глобального финансово-экономического кризиса многие работники обанкротившихся предприятий остаются без средств к существованию, что ущемляет их конституционные права и способствует обострению социальной напряженности, поскольку положения Закона о банкротстве не гарантируют право работников на безусловное получение вознаграждения за труд»¹.

Кроме того, в данном заявлении Уполномоченный по правам человека в РФ обратил внимание на необходимость в короткие сроки разработки проекта федерального закона о системе обязательного гарантирования имущественных прав работников.

После заявления, а также доклада² Уполномоченного по правам человека в РФ Правительство РФ включило разработку данного законопроекта в план действий на 2008 год. Однако, указанный план так и не был реализован.

Проект закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя» № 1012488-б³ (далее – Проект закона о страховании при банкротстве) был

¹ Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации «О необходимости разработки проекта федерального закона «О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников» от 24 декабря 2008 г. // Российская газета. 14.03.2008. № 262.

² Доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2007 год от 12 февраля 2008 г. // Российская газета. 14.03.2008. № 10 (4612).

³ Проект федерального закона Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя» № 1012488-б. Текст документа официально опубликован не был предоставлен СПС Консультант.

разработан только в 2013 году во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 10 октября 2012 г. № Пр-2653, касающихся формирования предложений по совершенствованию механизма обеспечения права работников на получение заработной платы вследствие банкротства работодателя.

Данный законопроект предусматривает страхование риска потери работниками заработка в случае банкротства работодателя. Принятие Проекта позволило бы улучшить социальное положение граждан и повысить гарантии защиты прав работников путем выплаты им части задолженности по заработной плате в случае неплатежеспособности работодателя до завершения соответствующей процедуры банкротства.

Согласно указанному Проекту закона о страховании при банкротстве страховые взносы должны уплачивать работодатели, которые будут являться страхователями по данному виду страхования. Однако, законопроектом справедливо освобождены работодатели, которые не могут быть признаны несостоятельными (банкротами) в соответствии с законодательством РФ.

Разработчики законопроекта предложили возложить обязанности страховщика на Фонд социального страхования РФ. Что на наш взгляд, является обоснованным, так как в данном случае реализация Проекта закона о страховании при банкротстве потребует меньших затрат. Необходимости в создании нового фонда, найме новых сотрудников, покупке или аренде офисов и несении иных затрат нет.

Финансовое обеспечение будет осуществляться за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, который будет формироваться за счет страховых взносов работодателей на данный вид обязательного страхования.

При этом планировалось, что регулирование отношений, связанных с определением объекта обложения страховыми взносами, базы для начисления страховых взносов, порядка и сроков уплаты взносов и иными

вопросами, должно осуществляться законодательством о страховых взносах (в настоящее время утратило силу).

Проект закона о страховании при банкротстве подвергался неоднократному редактированию и многочисленным обсуждениям. Так, в 2014 году были внесены изменения в пользу работодателей – был снижен планируемый размер взноса, подлежащего уплате работодателями в Фонд социального страхования РФ, с 0,25 до 0,05 процента от суммы выплат в пользу работников.

С одной стороны, данный Проект закона о страховании при банкротстве направлен на защиту прав и гарантий работников при банкротстве работодателя и носит ярко выраженный социальный характер, а также представляет собой реальный механизм финансовой поддержки и обеспечения гарантий и привилегий работников, а также механизм, позволяющий остальным кредиторам получить средства из конкурсной массы и минимизировать свои убытки.

С другой стороны, Проект закона о страховании при банкротстве имеет существенные недостатки, в качестве основных можно выделить:

1) предусматривает только защиту одного вида требований работников – заработной платы, защита иных видов требований Проектом не предусмотрена;

2) авторы законопроекта необоснованно установили ограничения для работников на реализацию права на страховую выплату, данным правом обладают только работники, трудовой стаж которых у работодателя – должника составляет не менее 6 месяцев (позже был снижен до 3);

3) длительность и сложность процедуры получения работниками выплат;

4) размер единовременной компенсационной выплаты ограничивается размером задолженности по заработной плате только за последние три месяца, предшествующие месяцу окончания расчетов со всеми кредиторами

второй очереди, и размером задолженности по заработной плате в течение месяца окончания расчетов со всеми кредиторами второй очереди до даты их завершения;

5) ограничение по максимальной сумме единовременной выплаты.

А.С. Игнатенко по этому поводу справедливо отмечает: «Надо признать, что законопроект в большей степени направлен на создание условий, при которых работник получит как можно меньше полагающихся ему по закону денежных средств»¹.

Со стороны работодателей указанный законопроект не был принят положительно. По их мнению, «принятие законопроекта повлечёт большое давление, как в финансовой (дополнительные расходы, выплаты), так и в административной деятельности (регистрация в фонде, ведение отчетности и др.) предприятия, на малое и среднее предпринимательство, что противоречит политике государства, направленной на поддержку малого и среднего предпринимательства»².

Еще одним минусом, по мнению работодателей, является то, что в первую очередь реализация механизма будет осуществлена за счет добросовестных работодателей, проблема недобросовестных предпринимателей станет более актуальной, их количество увеличится.

Полагаем, данные факторы нельзя назвать недостатками, поскольку осуществление предпринимательской деятельности всегда предполагает риск, и оказаться в ситуации банкротства могут оказаться и добросовестные работодатели, особенно если это субъекты малого или среднего предпринимательства. В таком случае целесообразным является застраховать свои риски.

¹ Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 168.

² Игнатенко А.С. Указ. соч. С. 169.

Однако, несмотря на то, что Проект закона о страховании при банкротстве был подготовлен с минимальными потерями для работодателей (размер взноса был снижен, выплаты для работников были предусмотрены минимальными), он так и не был принят. Законопроект был возвращен автору законодательной инициативы члену Совета Федерации А.А. Клишасу в связи с отсутствием заключения Правительства Российской Федерации), что, на наш взгляд, является упущением российского законодателя, так как в связи с ростом предприятий-банкротов вопрос о реализации гарантий прав работников является актуальным и важным. Предлагаемые в Проекте меры в свою очередь, с одной стороны, реализуют принципы международных договоров и совершенствуют российское законодательство в соответствии с мировыми тенденциями, с другой стороны, несут в себе реальные механизмы реализации гарантий прав работников в части обеспечения им права на получение заработной платы и выходного пособия.

Полагаем, что Проект закона о страховании при банкротстве должен быть доработан и повторно рассмотрен Государственной Думой РФ и принят. В законопроект необходимо внести определенные изменения:

1) распространить действие страховой защиты на требования о выплате выходных пособий;

2) снять ограничения по трудовому стажу, так как правом требования по Закону о банкротстве обладают все работники, независимо от стажа, следовательно, такое ограничение представляется не совсем разумным. Кроме того, работодатели в соответствии с Проектом закона о страховании при банкротстве обязаны страховать всех работников и вносить за них взносы;

3) разработать более доступную, упрощенную и максимально упрощенную процедуру получения выплат работниками;

4) закрепить возможность обращения Фонда социального страхования в порядке суброгации с требованием о возмещении выплаченных им

денежных средств за счет имущества должника с тем же уровнем привилегий, который предоставлен работникам Законом о банкротстве;

5) внести изменения по максимальной сумме компенсационной выплаты – установить ее в зависимости от среднего уровня дохода населения каждого региона в соответствующем году.

При внесении указанных изменений Проект закона о страховании при банкротстве будет соответствовать принципам и целям такого способа защиты требований работников, как создание гарантийного фонда. Кроме того, стоит отметить, что предложенные изменения позволят сэкономить средства Фонда социального страхования РФ.

Полагаем, что предлагаемые разработчиками законопроекта изменения не окажут негативного влияния на финансовое благополучие субъектов предпринимательства, поскольку они являются достаточно лояльными и максимально выгодными в сложившейся ситуации для работодателей. Однако, в свою очередь повысят гарантии права требований работников при банкротстве работодателя, повысят уровень социальной защищенности и приведут нормы действующего законодательства в соответствии с нормами международного права, а также решат наиболее острую проблему действующего трудового законодательства и законодательства о банкротстве.

После неудачной попытки рассмотрения законопроекта, предусматривающего создание системы страхования работников на случай банкротства работодателей, 14 декабря 2017 года Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Российской Федерации был внесен Законопроект № 340620-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части совершенствования

регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве»¹ (далее – Законопроект № 340620-7).

Законопроектом № 340620-7 предлагается предоставить право субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям удовлетворять требования кредиторов (работников) о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда. В таком случае субъекты РФ и муниципальные образования смогут вступить в реестр требований кредиторов в соответствии с размерами требований и очередностью работников, чьи требования были удовлетворены.

Кроме того, указанный законопроект предлагает предоставить право любому лицу в процедурах банкротства, за исключением наблюдения, финансового оздоровления и мирового соглашения, удовлетворить одновременно все требования к должнику, включенные в реестр требований кредиторов. В этом случае денежные средства считаются предоставленными должнику на условиях договора беспроцентного займа.

Полагаем, что законопроект имеет существенные недостатки и не представляет собой решение проблем недостаточной эффективности законодательства в сфере защиты прав работников при банкротстве работодателя.

Во-первых, данный законопроект предусматривает только право субъектов РФ и муниципальных образований погасить задолженность перед работниками в случае социальной напряженности, существует вероятность, что предоставленное право никогда не будет реализовано. Кроме того, остается не ясным, что в данном случае понимать под социальной

¹ Проект федерального закона РФ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части совершенствования регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве» № 340620-7. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> (дата обращения 04.11.2019).

напряженностью, а, следовательно, когда именно и в каких случаях возникает право у субъектов РФ и муниципалитетов.

Во-вторых, предлагаемые изменения вступают в противоречие с действующим законодательством, в частности, с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ¹ и Федеральным законом «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ², которые не предусматривают аналогичных полномочий региональным органам власти, а также органам местного самоуправления. Кроме того, бюджетным законодательством РФ не предусмотрено отдельной статьи расходов для погашения требований работников банкротящихся организаций. Следовательно, возникает вопрос, в какую статью расходов органы региональной власти, а также местного самоуправления должны закладывать эти расходы, и не будет ли это расценено как нецелевое расходование денежных средств.

В-третьих, законопроект закрепляет данное право только за муниципалитетами и регионами, однако РФ не является субъектом в соответствии с данным законопроектом, однако, при банкротстве федеральных государственных унитарных предприятий целесообразнее было бы предоставить право РФ в лице Правительства РФ погасить задолженность перед работниками.

В-четвертых, как известно, в России достаточно большой уровень коррупции, в связи с чем исследуемый законопроект № 340620-7 в силу своей недоработанности, отсутствия четко регламентации процедуры

¹ Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ // СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

² Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ // СЗ РФ. 1999. № 42. Ст. 5005.

погашения задолженности перед работниками создает коррупционную опасность.

Кроме того, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, по состоянию на 1 октября 2019 года у российских работодателей имелась задолженность по заработной плате перед 39 932 человек на общую сумму 2 555 110 тыс. рублей, из которых задолженность организаций, находящихся в стадии банкротства, составила 1 018 944 тыс. рублей. Уплату указанных сумм предлагается возложить на региональные и муниципальные бюджеты, которые формируются в большей степени за счет налогов и сборов с населения. Что, на наш взгляд, недопустимо и не соответствует основным принципам и целям налогового и бюджетного законодательства, а также нормам международного права.

Следует отметить, что даже в случае реализации данных предложений, требования работников будут удовлетворены только при банкротстве градообразующих предприятий. Большая часть работников останутся без своих заработанных средств. Проблема в данном случае не будет решена, а скорее только усугубится и будет способствовать социальной напряженности и росту недовольства среди граждан страны, за счет которых будут производиться расчеты с работниками недобросовестных работодателей.

На наш взгляд, принятие указанных изменений и их реализация будут способствовать увеличению роста банкротящихся предприятий, которые под прикрытием социальной напряженности будут переносить свою обязанность на региональные и муниципальные бюджеты.

Исследуемый законопроект № 340620-7 был принят в первом чтении 22 февраля 2018 г. с указанием на необходимость в 30-тидневный срок предоставления поправок. Однако, в настоящее время о судьбе законопроекта новых сведений на сайте Государственной Думы РФ нет.

Необходимо отметить, что согласно стенограммы заседания Государственной Думы РФ от 22 февраля 2018 года № 102¹ при обсуждении Законопроекта № 340620-7 выступающими представителями всех фракций был поднят вопрос о необходимости создания гарантийного фонда. Кроме того, представителем от Правительства РФ М.А. Расстригиным было сделано заявление о том, что в настоящее время над решением этого вопроса идет работа.

Возникает вопрос о целесообразности принятия Законопроекта № 340620-7 в случае разработки проекта по созданию гарантийного фонда.

Таким образом, на наш взгляд, предложенный законопроект не является окончательным решением имеющихся острых проблем и неэффективности законодательства в данной сфере, кроме того, вызывает сомнение возможность реализации предложенных изменений в правоприменительной практике.

Единственным способом реальной защиты требований работников при банкротстве работодателя является создание гарантийного фонда. Полагаем, что необходимо повторно вынести на рассмотрение Государственной Думы РФ Проект закона о страховании при банкротстве с внесением в него определенных изменений:

1) распространить действие страховой защиты на требования о выплате выходных пособий;

2) снять ограничения по трудовому стажу, так как правом требования по Закону о банкротстве обладают все работники, независимо от стажа, следовательно, такое ограничение представляется не совсем разумным. Кроме того, работодатели в соответствии с Проектом закона о страховании

¹ Стенограмма заседания Государственной Думы РФ от 22 февраля 2018 года № 102. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> (дата обращения 04.11.2019).

при банкротстве обязаны страховать всех работников и вносить за них взносы;

3) разработать более доступную, упрощенную и максимально упрощенную процедуру получения выплат работниками;

4) закрепить возможность обращения Фонда социального страхования в порядке суброгации с требованием о возмещении выплаченных им денежных средств за счет имущества должника с тем же уровнем привилегий, который предоставлен работникам Законом о банкротстве;

5) внести изменения по максимальной сумме компенсационной выплаты – установить ее в зависимости от среднего уровня дохода населения каждого региона в соответствующем году.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования можно сформулировать следующие основные выводы.

1. Институт банкротства в предпринимательском праве представляет собой комплексный межотраслевой правовой институт, который включает в себя систему правовых норм нескольких отраслей права, взаимодействующих и взаимосвязанных между собой, которые регулируют публичные и частноправовые правоотношения.

2. Определение несостоятельности (банкротства) легально закреплено на законодательном уровне в РФ, отражает цель и основной признак банкротства. Эта легальная дефиниция является полной и достаточно точной, совпадает с позицией большинства ученых и не нуждается в изменении. Спорными вопросами является реализация права должника на обращение в суд, а также возможность и эффективность применения в рамках банкротства организации процедур, направленных на восстановление платежеспособности должника. Обращение должника с заявлением о признании банкротом является в одном случае его правом, в другом – обязанностью. Однако, реализация права должника на обращение в суд является спорным вопросом в теории и на практике, так как признаки схожи с признаками фиктивного банкротства.

3. Законодательство РФ о банкротстве имеет явно продолжниковый характер и направлено не только на списание долгов, а в первую очередь на применение предусмотренных оздоровительных процедур для восстановления неплатежеспособности должника. О значимости оздоровительных процедур свидетельствует также негативный характер последствий признания должника банкротом и его ликвидации для всех участников процесса. Однако, данные процедуры, применяемые к крупным

компаниям, в России неэффективны, поскольку на практике используются для продажи активов и распределения выручки между кредиторами.

В целях повышения эффективности оздоровительных процедур банкротства предлагаем: повысить информационную открытость (обратить внимание должника, кредиторов на преимущество оздоровительных процедур, обозначить негативные последствия банкротства для всех участников); изменить порядок налогообложения должников в процедурах банкротства; сделать оздоровительные процедуры менее трудоемкими и затратными, а также изменить регулирование деятельности арбитражных управляющих (повышение требований к арбитражным управляющим, ужесточение мер ответственности).

В целях уменьшения количества банкротящихся юридических лиц и выявления потенциальных признаков банкротства необходимо принятие мер, направленных на повышение качества мониторинга финансового состояния предприятий.

Кроме того, на наш взгляд, необходимо совершенствование уголовного законодательства (исключение фиктивного банкротства и конкретизация преднамеренного банкротства) для возможности более эффективного привлечения к ответственности за фиктивное и преднамеренное банкротство.

4. Несмотря на большое количество нормативных правовых актов, регулирующих данные правоотношения, эффективные способы защиты гарантий прав работников не закреплены ни трудовым законодательством, ни законодательством о банкротстве.

Кроме того, законодательство о банкротстве не учитывает особенности и специфику трудовых отношений, а также их правовое регулирование. При регулировании трудовых отношений при банкротстве работодателя необходимо учитывать, что работник представляет собой экономически и юридически более слабого участника трудовых отношений по сравнению с работодателем, а заработная плата и все причитающиеся ему выплаты

являются основным, а порой и единственным источником его дохода. Следовательно, нормы, регулирующие, как правило, отношения между равноценными участниками гражданского оборота (юридическими и физическими лицами, индивидуальными предпринимателями), не могут распространяться на трудовые правоотношения.

Полагаем, что необходимо внести изменения в ст. 61.2 Закона о банкротстве с учетом особенностей трудового законодательства и конституционных основ России – закрепить возможность признания недействительными трудовых договоров, соглашений к ним и приказов о премировании по основаниям и процедуре, предусмотренном ТК РФ. В свою очередь, в ТК РФ регламентировать механизм такого оспаривания, закрепив в первую очередь презумпцию добросовестности работника, опровержением которой должны служить только веские доказательства осведомленности работника о признаках несостоятельности работодателя и вступления в трудовые отношения с целью вывода денежных средств. Кроме того, полагаем, что возможно закрепить отдельный механизм для оспаривания трудовых договоров с руководителем и главным бухгалтером.

5. Учитывая тот факт, что работник в трудовых отношениях является более слабой в экономическом плане стороной трудового правоотношения и трудовое законодательство направлено в первую очередь на защиту его прав и интересов, можно сделать вывод о необходимости применения к работникам особой правовой защиты.

Необходимо отметить, что требования работников при банкротстве работодателя не отличаются от требований работников, возникающих при нормальной деятельности работодателя. Между тем, не урегулированным остается вопрос о гарантиях данных требований со стороны государства в процессах банкротства работодателя. Данный вопрос не регламентирован ни трудовым законодательством, ни конкурсным законодательством.

При этом, считаем важным, чтобы исполнение всех требований работников при банкротстве, гарантировалось государством в полном объеме, как и при обычных условиях, не осложненных банкротством. Для достижения указанной цели предлагаем закрепить в ТК РФ или в Законе о банкротстве специальные нормы, предусматривающие гарантии права требований работников в условиях банкротства работодателя.

Необходимо закрепить понятие «требования работника при несостоятельности работодателя». Кроме того, для разрешения правовой коллизии необходимо на законодательном уровне установить какие именно требования из предусмотренных ТК РФ подлежат удовлетворению при банкротстве работодателя и в какой очередности. На наш взгляд, целесообразно было бы закрепить виды требований с учетом классификации на материальные и нематериальные требования.

б. В настоящее время можно выделить два способа защиты требований работников при банкротстве работодателя: система привилегий и создание гарантийных фондов. Система привилегий в настоящее время представляет собой устаревший и неэффективный способ защиты, а также ориентированный на ликвидацию работодателя, а не на восстановление его платежеспособности. Однако, данный способ может быть эффективным в случае достаточности имущества должника для удовлетворения требований второй очереди и в случае невозможности восстановить платежеспособность должника. В иных случаях необходимо создание специальных гарантийных фондов. Гарантийный фонд в настоящее время является наиболее эффективным способом защиты требований работников. Международная практика доказывает его эффективность и необходимость.

Полагаем, что наиболее подходящим видом гарантийного фонда для России является комбинированный, который предусматривает наличие одновременно двух способов защиты: системы привилегий и гарантийного фонда. Для более рационального использования, необходимо установить

страховой случай только в случаи недостаточности имущества должника и в случае невозможности или нежелания со стороны должника и собрания кредиторов восстановить платежеспособность. В иных случаях должна применяться система привилегий. Кроме того, необходимо законодательно установить возможность обращения страхового фонда в порядке суброгации для взыскания задолженности по оплате труда, что также будет способствовать финансированию фонда. Финансирование страховых фондов, на наш взгляд, должно осуществляться в большей степени за счет взносов работодателей, а также с минимальным субсидированием государством.

Кроме того, полагаем, возможным в России введение ограничений по размерам подлежащих выплате сумм, однако данные ограничения не должны быть привязаны к минимальному размеру оплаты труда, целесообразнее было бы установить на уровне среднего заработка в каждом регионе.

Для эффективной деятельности страхового фонда в России, необходимо, чтобы управление им было централизованным и осуществлялось уполномоченным государственным органом или специально созданным учреждением, находящимся под контролем государства.

7. Законопроект № 340620-7 не является окончательным решением имеющихся острых проблем и неэффективности законодательства в данной сфере, кроме того, вызывает сомнение возможность реализации предложенных изменений в правоприменительной практике.

Единственным способом реальной защиты требований работников при банкротстве работодателя является создание гарантийного фонда. Полагаем, что необходимо повторно вынести на рассмотрение Государственной Думы РФ существенно доработанный Проект закона о страховании при банкротстве с внесением в него определенных изменений:

1) распространить действие страховой защиты на требования о выплате выходных пособий;

2) снять ограничения по трудовому стажу, так как правом требования по Закону о банкротстве обладают все работники, независимо от стажа, следовательно, такое ограничение представляется не совсем разумным. Кроме того, работодатели в соответствии с Проектом закона о страховании при банкротстве обязаны страховать всех работников и вносить за них взносы;

3) разработать более доступную и максимально упрощенную процедуру получения выплат работниками;

4) закрепить возможность обращения Фонда социального страхования в порядке суброгации с требованием о возмещении выплаченных им денежных средств за счет имущества должника с тем же уровнем привилегий, который предоставлен работникам Законом о банкротстве;

5) внести изменения по максимальной сумме компенсационной выплаты – установить ее в зависимости от среднего уровня дохода населения каждого региона в соответствующем году.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конвенция Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. № 173. Конвенция ратифицирована Федеральным законом от 01 мая 2012 г. № 39-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 34. Ст. 4428.

2. Конвенция Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» от 01 июля 1949 г. № 95. Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

3. Рекомендация Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23 июня 1992 г. № 180 // Основные права человека в сфере труда и их защита. 1992. Вып. № 22 – 23.

4. Европейская социальная хартия (пересмотренная). Страсбург. 03 мая 1996 г. Хартия ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 – 67.

5. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств. Санкт-Петербург. 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99 – 117.

6. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.

7. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 52. Ст. 3.
9. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
11. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ // СЗ РФ. 2015. № 27. Ст. 3977.
12. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ // СЗ РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.
13. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
14. Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ // СЗ РФ. 1999. № 42. Ст. 5005.
15. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 08 января 1998 г. № 6-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222 (утратил силу).
16. Парламентский запрос Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «О необходимости принятия дополнительных мер по обеспечению государственных гарантий по оплате труда работников в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности» от 07 февраля 2007 г. № 4165-4 ГД // СЗ РФ. 2007. № 8. Ст. 955.

17. Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации «О необходимости разработки проекта федерального закона «О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников» от 24 декабря 2008 г. // Российская газета. 14.03.2008. № 262.

18. Доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2007 год от 12 февраля 2008 г. // Российская газета. 14.03.2008. № 10 (4612).

19. Закон Республики Казахстан «О реабилитации и банкротстве» от 7 марта 2014 года №176-V ЗРК // Казахстанская правда. 15.03.2014. № 51 (27672).

20. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. Ст. 2/70.

21. Закон Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 13 июля 2012 г. № 415-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 73. Ст. 2/19.

22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы» от 28 апреля 2000 г. № 605 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 46. Ст. 5/3103.

РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеев, С.С. Общая теория права: в 2 т. Т.1 / С.С. Алексеев. М.: Юридическая литература, 1981. 320 с.

2. Васильева, Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве / Ю.В. Васильева // Вестник Пермского университета. 2014. № 2 (24). С. 168–175.

3. Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. М.: Проспект, 2015. 345 с.
4. Глушко, О.А., Шишев, А.Х. К вопросу об основаниях расторжения трудового договора и порядке увольнения / О.А. Глушко, А.Х. Шишев // Вестник Науки и творчества. 2017. № 2 (14). С. 47–53.
5. Гусов, К.Н. Трудовое право России / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. 496 с.
6. Денека, И.М. Развитие законодательства о банкротстве в Англии, США и Франции: ключевые аспекты / И.М. Денека // Юрист. 2013. № 24. С. 22–27.
7. Жилинский, С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности) / С.Э. Жилинский. М.: Норма-Инфра-М, 2009. 589 с.
8. Зайцева, В.Н. Несостоятельность и банкротство в современном российском праве / В.Н. Зайцева // Право и экономика. 1999. № 5. С. 10–22.
9. Карелина, С.А. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства) / С.А. Карелина. М.: Норма, 2007. 360 с.
10. Климова, М.А. Защита трудовых прав работников / М.А. Климова // Библиотека «Российской газеты». 2008. № 9. С. 79–88.
11. Лютов, Н.Л. Эффективность норм международного трудового права / Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2014. 328 с.
12. Игнатенко, А.С. Защита прав работников за оплату труда при несостоятельности работодателя / А.С. Игнатенко // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1389–1394.
13. Манутова, Ю. Защита прав работников при банкротстве работодателя / Ю. Манутова // Статус. 2014. № 8 (38). С. 11–18.

14. Мейлис, Е.Б. Прохорова, Л.В. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США / Е.Б. Мейлис, Л.В. Прохорова // Юстиция. 2015. № 1. С. 6–10.
15. Петров, А. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя / А. Петров // Юрист ВУЗа. 2014. № 9. С. 35–48.
16. Рак, Е.А. Оценка динамики банкротства юридических лиц в РФ / Е.А. Рак // Россия молодая. 2019. № 2. С. 5–16.
17. Рыжкова, Е.С. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации организации / Е.С. Рыжкова // Сборник – актуальные проблемы права на современном этапе развития российской государственности сборник статей Международной научно-практической конференции. 2017. С. 162–167.
18. Рудакова, О.Ю. Возможности и перспективы применения оздоровительных процедур банкротства / О.Ю. Рудакова // Экономика. 2013. № 59. С. 284–287.
19. Сапожников, А.Ю. Увольнение работника в связи с ликвидацией юридического лица / А.Ю. Сапожников, О.А. Журавская, А.Н. Калабухова. // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 31–42.
20. Смирнов, С.В. Характеристика субъективных признаков неправомерных действий при банкротстве, преднамеренного и фиктивного банкротств / С.В. Смирнов // Образование и право. 2017. № 4. С. 179–183.
21. Соловьев, А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия / А.В. Соловьев // Гражданин и право. 2007. № 4. С. 21–33.
22. Степанов, В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии / В.В. Степанов. М.: Статут, 2007. 204 с.
23. Таирова, О.Н., Томашевский, К.Л. Гарантии прав работников при банкротстве работодателя (нанимателя) в России и Беларуси / О.Н. Таирова, К.Л. Томашевский // Сборник материалов IX Международной научной

конференции студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 59–66.

24. Телюкина, М.В. Продолжниковые элементы в современном российском конкурсном праве — наличие и целесообразность / М.В. Телюкина // Юрист. 2013. № 24. С. 3–5.

25. Терентьев, А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Труд. право. 2010. № 6. С. 49–59.

26. Трайнин, А.Н. Несостоятельность и банкротство / А.С. Трайнин. СПб., 2001. 61 с.

27. Ушанова, А.М. Различие в подходах определения банкротства. Управление банкротством / А.М. Ушанова // В сборнике статей Международной научно-практической конференции. 2017. С. 262–269.

28. Шеремет, А.Д., Сайфулин, Р.С. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. М.: Инфра-М, 1996. С. 78–85.

29. Шершеневич, Г.Ф. Конкурсный процесс / Г.Ф. Шершеневич. М.: Статут, 2003. 453 с.

30. Шершеневич, Г.Ф. Курс торгового права / Г.Ф. Шершеневич. М.: Статут, 1999. 397 с.

РАЗДЕЛ 3 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации «По делу о проверке конституционности ряда положений Федерального закона «О реструктуризации кредитных организаций», пунктов 5 и 6 статьи 120 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с

жалобами граждан, жалобой региональной общественной организации «Ассоциация защиты прав акционеров и вкладчиков» и жалобой ОАО «Воронежское конструкторское бюро антенно-фидерных устройств» от 22 июля 2002 г. № 14-П // СЗ РФ. 2002. № 31. Ст. 3161;

2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого пункта 1 статьи 20 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобой гражданина А.Г. Меженцева» от 19 декабря 2005 г. № 12-П // СЗ РФ. 2006. № 3. Ст. 335.

3. Постановление Пленума ВАС РФ «О внесении изменений в постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации по вопросам, связанным с текущими платежами» от 06 июня 2014 г. № 37 // Вестник ВАС РФ. 2014. №8.

4. Постановление Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве» от 22 июня 2012 г. № 35 // Вестник ВАС РФ. 2012. № 8.

5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 28 декабря 2006 года № 63 // Российская газета. 2006. № 297.

6. Постановление Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых вопросах практики применения ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 15 декабря 2004 г. № 29 // Вестник ВАС РФ. 2005. № 12.

7. Определение Верховного Суда РФ «...о предоставлении в собственность квартиры, взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки по надзорной жалобе Климаковой А.А.» от 24 декабря 2009 г. № 48-В09-13. Текст документа официально опубликован не был. Предоставлен СПС Консультант.

8. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 08 мая 2015 г. № Ф09-1986/15 по делу № А71-12629/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

9. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20 февраля 2013 г. по делу № А78-2856/2011. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019)

10. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 12 января 2012 г. по делу № А28-6850/2009. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

11. Постановление ФАС Центрального округа от 13 марта 2012 г. по делу № А09-5216/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

12. Постановление ФАС Уральского округа от 03 декабря 2013 г. № Ф09-714/13 по делу № А71-8362/2012. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

13. Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 22 января 2015 г. № 20АП-7052/2014 по делу № А09-6949/2014. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

14. Определение Арбитражного суда Ставропольского края от 25 сентября 2019 г. по делу № А63-10405/2016 2014. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

15. Определение Арбитражного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о завершении конкурсного производства

от 26 января 2018 г. по делу № А75-10497/2016. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс] URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

16. Определение Арбитражного суда приморского края от 09 марта 2017 г. по делу № А51-26703/2015. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

17. Определение Арбитражного суда Тюменской области о завершении конкурсного производства от 25 октября 2017 г. по делу № А70-10626/2016. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

18. Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 25 мая 2016 г. по делу № 2-2452/16. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://volgodonskoy.ros.sudrf.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

19. Определение Арбитражного суда Пермского края от 27 ноября 2013 г. по делу № А50-20613/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

20. Определение Арбитражного суда Ростовской области от 15 апреля 2010 г. по делу № А53-20552/2010. Текст документа официально опубликован не был. [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 17.09.2019).

РАЗДЕЛ 4 ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

1. Дубинский, Д.Р. Трудовые отношения и несостоятельность работодателя: Вопросы теории, истории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Д.Р. Дубинский. Екатеринбург, 2002. 22 с.

2. Игнатенко, А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук / А.С. Игнатенко. М., 2016. 187 с.

3. Ильин, Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ю.Ф. Ильин. Воронеж, 1971. 26 с.

4. Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / В.В. Коробченко. СПб., 2003. 33 с.

5. Пахаруков, А.А. Правовое регулирование конкурсного производства юридических лиц (вопросы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Пахаруков. Иркутск, 2009. 191 с.

6. Сулова, Т.М. Несостоятельность (банкротство) граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями: дис. ... канд. юрид. наук / Т.М. Сулова. Пермь, 2001. 189 с.