

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет (национальный
исследовательский университет)»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
УСЛОВИЯХ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 302. ВКР

Руководитель работы, канд.
юрид. наук, доцент, доцент
кафедры
Сагандыков Михаил Сергеевич

_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы Ю-450
Шафигин Даниль Ринатович

_____ 2020 г.

Нормоконтролер, доцент кафедры
Филиппова Эльвира Маисовна

_____ 2020 г.

Челябинск
2020 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующего кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент

_____ Е.М. Офман
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

_____ Шафигин Даниль Ринатович _____

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-450

- 1 Тема работы «Регулирование трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 11 июня 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе: нормативные правовые акты и иные официальные документы, постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики, научная литература по вопросам трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя.
- 4 Статус работодателя в период неплатежеспособности, процедуры несостоятельности (банкротства)
 - 4.1 Правовое положение работника в условиях неплатежеспособности работодателя
 - 4.2 Механизм регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротства)
 - 4.3 Методы и способы правового регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве)
 - 4.4 Особенности выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя
 - 4.5 Специфика очередности удовлетворения требований работников – кредиторов
5. Иллюстративный материал: не предусмотрен

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	01.03.2020
Глава первая	16.04.2020
Глава вторая	01.05.2020
Глава третья	16.05.2020
Заключение	25.05.2020
Библиографический список	01.06.2020

Руководитель работы,
канд.юрид.наук, доцент,
доцент кафедры

М.С. Сагандыков

Автор работы, студент
группы Ю-450

Д.Р. Шафигин

АННОТАЦИЯ

Шафигин Д.Р. Выпускная квалификационная работа «Регулирование трудовых отношений в условиях неплатёжеспособности работодателя»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-450, 95 с., библиогр. список – 96 наим.

Цель исследования - анализ системы регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя.

Объектом дипломного исследования является система трудовых отношений в различных процедурах несостоятельности (банкротства) организаций.

Предмет дипломного исследования составляет система норм трудового права, регулирующих трудовые отношения, складывающиеся при несостоятельности (банкротстве) организаций.

В работе проанализированы общие положения, регулирующие статус работодателя и работника в период процедуры несостоятельности (банкротства), механизм регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротства), методы и способности правового регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве), особенности выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя, правовое положение работника в условиях неплатежеспособности работодателя, специфика очередности удовлетворения требований работников, как кредиторов и дать рекомендации по улучшению регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя на основе анализа законодательства и судебной практики.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных со статусом работника и работодателя в период процедуры несостоятельности (банкротства).

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ПРАВОВОЙ СТАТУС СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	9
1.1 Статус работодателя в период неплатежеспособности, процедур несостоятельности (банкротства).....	9
1.2. Правовое положение работника в условиях неплатежеспособности работодателя.....	22
2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ..	33
2.1 Механизм регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве).....	33
2.2 Методы и способы правового регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве)	45
3 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	54
3.1 Особенности выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя	54
3.2 Специфика очередности удовлетворения требований работников – кредиторов	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	85

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях банкротства (неплатежеспособности) работодателя в современных условиях достаточно актуально, ввиду увеличения количества предприятий, неспособных отвечать по своим обязательствам и введенных с состоянии неплатежеспособности.

Существует ряд причин, связанных с неплатежеспособностью работодателя, например: учащенные кризисные ситуации в стране, ввиду нестабильной экономической ситуации, наличие участников гражданского оборота, которые ведут свою деятельность либо пользуются чужими средствами и имуществом недобросовестно и множество других факторов, влияющих на увеличение числа убыточных предприятий, дефицит собственного оборотного капитала предприятия, что в результате приводит к малоэффективной производственной и коммерческой деятельности предприятия или малоэффективной инвестиционной политике организации, также немаловажным фактором является низкий уровень техники и организации производства предприятия. Вышеперечисленные условия и сам факт неплатежеспособности предприятий, безусловно, негативно сказывается не только на проблемах с выплатой заработной платы работникам конкретного предприятия-должника, но и на экономическую ситуацию в государстве, в целом.

В случае конкурсного производства в процедуре банкротства предприятия-должника начинается большая потеря рабочих мест, где, зачастую, конкурсной массы должника-работодателя не хватает даже чтобы погасить задолженность по оплате труда, выходных пособий и остальных выплат, полагающихся выплате работников (бывших работников) должника. Даже в процедурах восстановления платежеспособности предприятия возникают проблемы с несвоевременной оплатой труда работников, потерей рабочих мест, ввиду сокращения численности штата.

Цель исследования - анализ системы регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных теоретических задач, наиболее значимыми из которых являются следующие:

1. рассмотреть общие положения общие положения, регулирующие статус работодателя в период процедуры несостоятельности (банкротства);
2. дать характеристику правового положения работника в условиях неплатежеспособности работодателя;
3. выявить механизм регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротства);
4. проанализировать методы и способы правового регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве);
5. определить особенности выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя;
6. изучить специфику очередности удовлетворения требований работников, как кредиторов и дать рекомендации по улучшению регулирования трудовых отношений в условиях в неплатежеспособности работодателя и определить пути совершенствования законодательной базы по вопросу исследуемой темы.

Объектом дипломного исследования является система трудовых отношений в различных процедурах несостоятельности (банкротства) организаций.

Предмет дипломного исследования составляет система норм трудового права, регулирующих трудовые отношения, складывающиеся при несостоятельности (банкротстве) организаций.

Степень научной разработанности темы исследования. В связи с тем, что введение норм о дистанционных работников произошло сравнительно недавно, комплексных исследований по данной теме практически нет. Несмотря на наличие научных работ, данная проблема существует и требует

дальнейшей разработки с учетом складывающихся экономических и социальных условий.

Теоретическая основа: на протяжении значительного периода времени вопросы регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя изучались в трудовом праве. В специальной юридической литературе проблемы неплатежеспособности работодателя рассматривались в исследованиях Н.А. Абузьяровой, А.А. Аюровой, О.С. Бесединой, Е.Г. Быковой, С.А. Яшкова, Ю.В. Васильевой, Т.М. Жуковой, В.С. Волковой, Т.А. Зыкиной, Е.А. Евдокимовой, О.В. Еремеева, А.С. Игнатенко, С.А. Карелиной, М.А. Климовой, М.А. Ключкова, Ю.Н. Полетаева, Ю.П. Орловского, А.Ю. Кравцова, А.В. Ярового, В.В. Кузнецовой, Н.Л. Лютова, В.А. Мальцева, С.А. Егорова, А.Б. Козыревой, Н.И. Минкиной, Е.Л. Никитина, М.Н. Кустова, В.А. Рахетиной, О.В. Панкратовой, Е.Г. Ситниковой, Н.В. Сенаторовой, И.В. Стасюк, М.Г. Сухановой, Л.И. Филющенко, С.С. Щербак, В.Н. Салата. В работе использованы иностранные исследования.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция РФ, международные соглашения, Уголовный кодекс РФ, материалы судебной практики Верховного суда РФ и судов общей юрисдикции.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является диалектический метод, а так же общенаучные методы познания: анализа, синтеза, индукции, кроме того использованы специальные методы, такие, как: исторический, сравнительно-правовой, системно-аналитический, формально-логический, метод сравнительного правоведения и др.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ПРАВОВОЙ СТАТУС СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1 Статус работодателя в период неплатежеспособности, процедур несостоятельности (банкротства)

Проблема проработки правового статуса работников предприятия, в отношении которого возбуждено дело о банкротстве, несомненно, актуальна в настоящее время, поскольку количество дел о банкротстве все возрастает и одним из наиболее острых социальных последствий объявления должника банкротом является проблема погашения работодателем задолженности по заработной плате и социальным выплатам. Трудовое законодательство Российской Федерации полно и четко регулирует правоотношения, возникающие в связи с массовыми увольнениями. Вместе с тем механизмы, гарантирующие защиту работников при массовых увольнениях, зачастую неприменимы в случае ликвидации организации в ходе дела о банкротстве.¹

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), где сторонами трудового договора являются работник и работодатель, у данных субъектов имеются определенные законом права и обязанности². Статья 22 ТК РФ установила среди прочих обязанностей работодателя установила такую обязанность, как выплата заработной платы в полном размере, в установленный законом, коллективным договором, а также правилам внутреннего трудового распорядка, трудовым договором срок.

Но в современных реалиях нередко возникают негативные экономические ситуации различного рода, когда работодатель теряет возможность стабильно вести свою хозяйственную деятельность, в результате чего оказывается не в состоянии в полном размере и в

¹ Климова М.А. Защита трудовых прав работников // Библиотечка Рос. газеты. 2008. № 9. С. 88.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

установленный срок выплачивать заработную плату и остальные выплаты работникам.

Даже при таких условиях должник не теряет статус работодателя, и ввиду сложной экономической ситуации организация приходит к процедуре банкротства. Закон о банкротстве несколько изменяет трудовые отношения в организации в период реализации различных процедур банкротства. В процедуре банкротства трудовые отношения осложняются следующим элементом, а именно: в трудовых отношениях между работником и работодателем появляется третье звено, это арбитражный управляющий. Правовой статус каждого вышеуказанного субъект регулируется как Законом о банкротстве, так и трудовым законодательством.

Данную точку зрения поддерживает Салата В.Н¹. Так, В.В. Кузнецова, ссылаясь на его работу отмечает, что дееспособность работодателя в период процедуры банкротства ограничивается, и его права и обязанности реализуются посредством реализации своих полномочий через посредника, а именно – арбитражного управляющего, но и при этом работодатель не перестает быть участником трудовых отношений².

Существует множество определений банкротства, одним из наиболее распространенных в отечественной экономической теории следует считать - прекращение хозяйственной деятельности по причине отсутствия возможности восстановить платежеспособность на основе порядков, установленных законодательством³.

В российской нормативно-правовой литературе термины «несостоятельность» и «банкротство» равнозначны и признаются арбитражным судом, как неспособность должника удовлетворить требования

¹ Салата В.Н. Правовое регулирование трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве) организаций: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Екатеринбург. 2009. С. 12.

² Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ. 2016. С. 56.

³ Жминько Н.С. Несостоятельность и банкротство как независимые экономические категории // КубГАУ.2013. № 92 (08). С. 2.

кредиторов в полном объеме по денежным и прочим обязательствам. Тем не менее, стоит согласиться с мнением ряда отечественных ученых, утверждающих и обосновывающих необходимость дифференциации данных понятий.

Так, ученые юристы И. А. Васильев, ЛеХоа изучая понятия: «банкротство» и «несостоятельность», выявили, что несостоятельность — это неспособность удовлетворить требования кредиторов в полном объеме должником, относительно которого арбитражным судом возбуждено и находится в рассмотрении дело о банкротстве. В свою очередь, банкротство — это признанная и доказанная арбитражным судом неспособность должника удовлетворить требования кредиторов. Согласно рассмотренному мнению, несостоятельность следует рассматривать как не доказанное в судебном порядке банкротство организации должника. Тем самым, определив несостоятельность как неотъемлемую часть признания банкротства по причине невозможности должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов и исполнить обязанности по уплате обязательных платежей.

В свою очередь, Суханова М.Г. также проводя анализ понятий «несостоятельность» и «банкротство» приходит к выводу о том, что окончательно закрепить факт банкротства организации удастся только по результатам процедуры конкурсного производства. Также она ссылается на ныне действующую формулировку решений Арбитражных судов, где говорится: «Признать «должника» несостоятельным (банкротом) и открыть в отношении него конкурсное производство». Тем самым Суханова М.Г. полагает, что логичнее было бы в решениях судов применять термин «несостоятельность», а уже в определениях о завершении конкурсного производства должника использовать термин «банкротство».

Кроме того, в ст. 130 ТК РФ содержится одна из гарантий оплаты труда— обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в

соответствии с федеральными законами. Обратим внимание, что речь идет именно о неплатежеспособности, а не о банкротстве или несостоятельности.

Считаем, что в трудовом законодательстве необходимо предусмотреть понятие неплатежеспособности работодателя.

Суханова М.Г. более подробно рассмотрела подход к понятию «неплатежеспособность», и указав на неполноту определения, содержащегося в Законе о банкротстве, предложила следующее определение термина неплатежеспособность, а именно: «неплатежеспособность» - это неспособность работодателя исполнить свою обязанность по оплате труда и иных, причитающихся работнику выплат, в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или коллективным соглашением, трудовым договором, в связи с недостаточностью денежных средств»¹.

Данную точку зрения также поддержали, в отзыве на вышеупомянутую диссертацию, Сагандыков М.С. и Г.Х. Шафикова, указав, что с Суханова М.Г. не только выдвинула наиболее правильное определение термина «неплатежеспособность», но также конкретизировала признак неплатежеспособности при принятии судом решения о признании должника банкротом как неспособность работодателя исполнить свою обязанность по оплате труда и иных, причитающихся работнику выплат, в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или коллективным соглашением, трудовым договором, в связи с недостаточностью денежных средств².

¹ Суханова М. Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения / науч. рук. Г. С. Скачкова. Екатеринбург, 2018. С. 25–35.

² Сагандыков М. С. Отзыв ведущей организации о диссертации М. Г. Сухановой «Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя» // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2018. Т. 18. № 4. С. 114.

Рассмотрим же подробнее правовой статус работодателя в период банкротства. Общие положения, которые регулируют правовой статус работодателя закреплены в главе первой Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» (далее - Закон о банкротстве)¹. В ней содержатся основные понятия, термины и отношения, регулируемые в период процедур банкротства.

Так, должником признается гражданин, в том числе индивидуальный предприниматель, или юридическое лицо, оказавшиеся неспособными 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 в течение срока, установленного Законом о банкротстве».

Должник (кем является работодатель в отношении работника) в различных процедурах банкротства реализует свою трудовую и хозяйственную деятельность через арбитражного управляющего. Например: в соответствии со статьей 129 Закона о банкротстве установлено, что конкурсный управляющий реализует полномочия руководителя организации-должника и остальных органов управления должника.

Также в соответствии с пунктом 5 статьи 134 Закона о банкротстве в обязанности конкурсного управляющего входят следующие обязанности, а именно: удержание платежей по алиментам, подоходным налогам и др. из заработной платы работников, которые продолжили осуществлять трудовую деятельность в ходе конкурсного производства, а также которые были приняты на работу в ходе процедуры конкурсного производства.²

Таким образом, можно выделить следующее понятие правового статуса работодателя в процедуре банкротства. Правовой статус работодателя в

¹ Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. № 209-210. 02.11.2002.

² Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 2 октября 2018 г. по делу № А33-5778/2015 URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/> (дата обращения 01.05.2020).

процедуре банкротства – это установленная законодателем способность лица участвовать в трудовых отношениях, и отношениях непосредственно связанных с трудовыми в условиях банкротства организации, посредством реализации своих полномочий через арбитражного управляющего.

Углубляясь в процедуру банкротства организации необходимо также указать, что должник должен обладать рядом признаков, для признания его банкротом. Например, такие как: неисполнение обязательств и (или) обязанностей в течение трех месяцев с того момента, когда они должны были быть исполнены, наличие задолженности на общую сумму в размере трехсот тысяч для юридического лица и пятисот тысяч для индивидуального предпринимателя.

Стоит обратиться на процессуальное положение работодателя-должника. Его процессуальное положение возникает в связи с признанием за ним свойств субъекта материально-правовой сферы несостоятельности, в соответствии с Федеральным законом о банкротстве.

В судопроизводстве для наиболее эффективного понимания процедуры банкротства материально-правовой статус должника имеет определяющую роль. Ведь от его материально-правового статуса зависит не только основания для подачи заявления и возбуждения в отношении него производства по делу о банкротстве, но вид и характер применяемых, в дальнейшем, к должнику процедур банкротства и последствий их применения.

У работодателя-должника наряду с общими правами, как у лица, участвующего в деле о банкротстве, есть также и специальные процессуальные права и обязанности. В соответствии с Законом о банкротстве, должник, в отличие от остальных заявителей по делу о банкротстве, не только вправе, но в исключительных случаях и обязан обратиться в Арбитражный суд с заявлением о признании гражданина или

юридического лица несостоятельным (банкротом) в соответствии со статьями 8 и 9 Закона о банкротстве.¹

Так, согласно статье 8 Закона о банкротстве работодатель-должник вправе обратиться в Арбитражный суд с заявлением о признании его несостоятельным (банкротом), в случае «предвидения» возникновения у него невозможности исполнения денежных обязательств, требований о выплате выходных пособий и оплате труда работников (бывших работников) должника.

В соответствии же со статьей 9 Закона о банкротстве предусмотрена обязанность должника обратиться в Арбитражный суд с заявлением о признании его несостоятельным (банкротом), если: в случае удовлетворения требований одного из кредиторов должник не сможет удовлетворить в полном объеме требования других кредиторов, руководящим органом должника при разрешении вопроса о ликвидации юридического лица, было принято решение об обращении в Арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом, имеется непогашенная в течении трех месяцев задолженность по выплате выходных пособий и оплаты труда работников (бывших работников) должника и т.д.

Должником заявление в Арбитражный суд должно быть подано в максимально кратчайшие сроки, но не позднее месяца с даты возникновения вышеуказанных обязательств. В случае пропуска месячного срока в течении десяти календарных дней собственник имущества должника обязан принять решение об обращении в Арбитражный суд с заявлением о признании организации банкротом.

Также в случае пропуска вышеуказанного срока лица, на которых возложена обязанность подачи заявления о банкротстве в Арбитражный суд обладают рисками привлечения их к субсидиарной ответственности в

¹ Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановление от 13 октября 2015 г. № 45 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие процедур, применяемых в делах о несостоятельности (банкротстве) граждан» // Российская газета. 2015. №235. Ст. 11.

процедуре банкротства в соответствии со статьей 61.12 Закона о банкротстве. Размер субсидиарной ответственности равен сумме обязательств, в том числе и по обязательным платежам, возникших с момента истечения срока на подачу заявления и до возбуждения производства по делу о банкротстве. При рассмотрении вопроса о привлечении руководителя должника к субсидиарной ответственности, конечно, будет иметь место разумный срок для обнаружения признаков неплатежеспособности предприятия, если организация-должник является крупной, но судебная практика все же больше склоняется к привлечению руководителя должника к субсидиарной ответственности. Это подтверждается следующей судебной практикой: Определением Арбитражного суда Челябинской области от 27.03.2020 (резюлютивная часть от 20.01.2020) по делу № А76-564/2017 был привлечен к субсидиарной ответственности руководитель ООО «ЮМЕК», также Определением Арбитражного суда Челябинской области от 20.03.2020 (резюлютивная часть от 02.03.2020) по делу № А76-24636/2016 был привлечен к субсидиарной ответственности руководитель ООО «Еманжелинское трансaгентство»¹.

Необходимо также отметить, что с 01.04.2020 вступил в действие ФЗ №98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций». В соответствии со статьей 5 Настоящего закона, в Закон о банкротстве был дополнен статьей 9.1. «Мораторий на возбуждение дел о банкротстве».

В данной статье указаны условия, ограничивающие возбуждение дел о банкротстве для обеспечения стабильности экономической ситуации в стране при чрезвычайных ситуациях техногенного и природного характера, и иных обстоятельствах. По основаниям данной статьи кредиторам, подавшим

¹ Определение Арбитражного суда Челябинской области от 27.03.2020 (резюлютивная часть от 20.01.2020) по делу № А76-564/2017 URL: <https://sudact.ru/arbitral/court/> (дата обращения 01.05.2020).

заявления о признании должника банкротом в Арбитражный суд в период моратория, а также до введения моратория, вопрос о принятии которых не был решен судом к дате введения моратория, возвращаются на основании определения Арбитражного суда о возвращении заявления.

В отношении работодателя-должника, по условиям вышеуказанной статьи, приостанавливаются обязанности должника по подаче в Арбитражный суд заявления о признании его несостоятельным (банкротом). Также в отношении должника наступают следующие последствия: не допускается удовлетворение требований учредителей (участников) организации о выделе доли или пая в имущественном комплексе должника в результате выхода из состава его учредителей (участников), выкуп или покупка должником размещенных акций либо выплата номинальной стоимости доли или пая.¹

Запрещается обращать взыскание на залоговое имущество должника, даже во внесудебном порядке. Временно ограничиваются исполнительные производства по имущественным взысканиям в отношении имущества должника по тем требованиям, которые возникли до даты введения моратория. Но не смотря на приостановлении исполнительных производств не снимаются аресты на имущество должника и остальные ограничения, связанные с распоряжением имущества должника.²

После же всех процедур, касающихся подачи заявления в Арбитражный суд о признании должника банкротом, суд исследует обоснованность данного заявления на основании статьи 48 Закона о банкротстве, и по результатам проверки на обоснованность либо возвращает заявление заявителю либо выносит определение о введении процедуры наблюдения на срок, установленный статьей 51 Закона о банкротстве.

¹ Определение Арбитражного Суда Приморского края от 13.04.2020 по делу А51-5833/2020 URL <https://kad.arbitr.ru/Card/35989c2a-dc91-499e-af00-13afb3f6bd46> (дата обращения: 04.06.2020).

² Мораторий на банкротство компаний и индивидуальных предпринимателей /М. Шестакова/ ЭЖ-Юрист № 16(1117) 2020 URL <https://www.eg-online.ru/article/418755/> (дата обращения: 02.05.2020).

Наблюдение - это одна из процедур банкротства, которая вводится в отношении должника в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа финансового состояния предприятия-должника, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов для дальнейшего определения судьбы процедуры банкротства должника.

После введения наблюдения в правовой статус работодателя несколько меняется, данные положения урегулированы статьей 64 Закона о банкротстве.

Стоит отметить, что введение процедуры наблюдения не является критерием для отстранения от ведения хозяйственной деятельности руководителя должника, а также его органов управления.

Но свои полномочия вышеуказанные лица осуществляют с некоторыми ограничениями, например: сделки, касаемые приобретения либо отчуждения имущества должника, если балансовая стоимость данного имущества больше пяти процентов балансовой стоимости все активов данного должника; сделки, связанные с выдачей либо получением займов (кредитов), касающихся выдачи гарантий и поручительств, переводов долгов, уступок прав требований и с учреждением доверительного управления имуществом должника.

Все ранее указанные сделки осуществляются только с согласия временного управляющего, выраженного в письменной форме, за исключением случаев, прямо предусмотренных Законом о банкротстве.

Также органы управления должника не вправе принимать такие решения, как: решения о реорганизации (в том числе, слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) и ликвидации организации; решения, связанные с созданием юридических лиц либо об участии предприятия-должника в иных юридических лицах; решения о создании филиалов и представительств; о проведении выплаты дивидендов либо о распределении прибыли между участниками (учредителями)

должника; о размещении должником всех эмиссионных ценных бумаг, за исключением размещения акций; о заключении договоров простого товарищества; решения об участии должника в различных объединениях юридических лиц.

Аналогичные ограничения действуют и в отношении собственника имущества должника – унитарного предприятия.

В установленном Законом о банкротстве, руководитель должника обязан передать временному управляющему, а также в Арбитражный суд перечень имущества должника, в том числе имеющиеся имущественные права, все документы, касающиеся экономической деятельности должника в трехгодичный период до введения процедуры наблюдения должника.

В дальнейшем руководитель должника в течении десяти дней с момента введения процедуры наблюдения должен выступить с обращением к учредителям предприятия-должника с предложением о проведении собрания учредителей должника, к собственнику имущества должника – унитарного предприятия для обсуждения и разрешения вопроса об выступлении на первом собрании кредиторов с предложением о введении процедуры финансового оздоровления, проведении дополнительной эмиссии акций в отношении должника, а также остальных вопросов, предусмотренных Законом о банкротстве.

Должник, в период процедуры наблюдения, обладает правом осуществления увеличения своего уставного капитала за счет размещения дополнительных обыкновенных акций, путем подписания закрытой подписки, за счет дополнительных вкладов учредителей (участников) должника и третьих лиц, в установленном Законом о банкротстве и учредительными документами должника порядке. Но государственная регистрация данной процедуры должна быть реализована до судебного заседания по рассмотрению дела о банкротстве по существу.

По окончании процедуры наблюдения на основании решения первого собрания кредиторов суд может ввести одну из следующих процедур

банкротства, например: финансовое оздоровление, внешнее управление, административное управление, конкурсное производство. Также наблюдение может закончиться заключением мирового соглашения между должником и кредиторами и окончанием производства по делу о банкротстве.

Финансовое оздоровление - это процедура в деле о банкротстве должника, вводимая для восстановления платежеспособности должника и погашения задолженности перед кредиторами предприятия-должника в соответствии с разработанным графиком погашения задолженности.

При введении процедуры финансового оздоровления арбитражный суд утверждает кандидатуру административного управляющего. При этом в данной процедуре банкротства, как уже говорилось ранее, органы управления работодателя-должника продолжают осуществлять свои полномочия, но только с определенными ограничениями.

В данной процедуре лица, участвующие в финансовом оздоровлении предприятия-должника, т.е. учредители (участники) и третьи лица предлагают меры по обеспечению исполнения обязательств должником перед кредиторами в строго соответствии с график погашения задолженности. Также стоит отметить, что погашение задолженности предприятием-должником своих обязательств не может быть обеспечено удержанием, задатком либо неустойкой. К тому же имущество либо имущественные права не могут быть предметом обеспечения исполнения должником своих обязательств.

В ходе финансового оздоровления органы управления должника зачастую принимают следующие меры для более эффективного погашения задолженности перед кредиторами в соответствии с графиком погашения задолженности, например: изменение условий трудового договора, за исключением трудовой функции; перевод предприятия на режим неполного рабочего времени на период банкротства; проведение ряда увольнений, связанных с сокращением штата сотрудников.

Далее следует процедура внешнего управления. Внешнее управление это процедура банкротства, созданная также для восстановления платежеспособности должника.

При введении внешнего управления правовой статус работодателя-должника и его органов управления несколько изменяется. Например: руководитель должника, с момента введения внешнего управления, прекращает свои полномочия. Полномочия руководителя должника возлагаются на внешнего управляющего. Также свои полномочия перестают осуществлять и органы управления предприятия-банкрота, за исключением следующих полномочий: определение количества и номинальной стоимости объявленных акций; решения об увеличении уставного капитала путем размещения дополнительных обыкновенных акций; о замещении активов должника и т.д.

Последней возможной процедурой является конкурсное производство. В соответствии со статьей 2 Закона о банкротстве конкурсное производство – это процедура банкротства, применяемая в отношении должника в деле о банкротстве, целью которой является соразмерное удовлетворение требований кредиторов.

При открытии конкурсного производства правовой статус работодателя должника еще более ограничивается, поскольку с даты принятия решения о признании предприятия-должника банкротом и открытии конкурсного производства по делу полномочия руководителя должника и органов его управления прекращаются, за исключением полномочий общего собрания участников должника. Органы управления больше не вправе совершать сделки по приобретению и отчуждению имущества должника, не вправе принимать решения о выпуске дополнительных обыкновенных акций по закрытой подписке и т.д. Все управленческие полномочия переходят к конкурсному управляющему, который в свою очередь должен уведомить работников, о дальнейшем увольнении. В течении трех дней руководитель должника, а также временный административный либо внешний

управляющий должен передать все документы, касающиеся бухгалтерской или иной документации предприятия-должника, также печати, штампы, материальные и иные ценности. В случае уклонения от обязанности по передаче вышеуказанных документов, руководитель должника, а также временный административный либо внешний управляющий несут ответственность.

В процессе конкурсного производства для регулирования трудовых отношений имеют значение два вопроса, а именно: увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия и удовлетворения требований работников по оплате труда и выходных пособий при увольнении.

Увольнение работников реализуется в строгом соответствии с ТК РФ. Указанная процедура увольнения в некоторой степени схожа с процедурой сокращения штата сотрудников, однако данная процедура имеет ряд особенностей: в данном случае не требует необходимости предлагать иную работу; возможно увольнение работников в период нахождения их в отпуске, либо при нахождении их в состоянии временной нетрудоспособности; снимаются ограничения по увольнению в отношении отдельных категорий работников (беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и т.д.). Увольняемым работникам выплачиваются выходные пособия в размере среднемесячного заработка.

1.2. Правовое положение работника в условиях неплатежеспособности работодателя

Трудовое законодательство Российской Федерации полно и четко регулирует правоотношения, возникающие в связи с массовыми увольнениями. Вместе с тем механизмы, гарантирующие защиту работников при массовых увольнениях, зачастую неприменимы в случае ликвидации организации в ходе дела о банкротстве.

С момента возбуждения в отношении должника производства по делу о банкротстве одним из участников правоотношений, возникающих в связи с несостоятельностью (банкротством), являются работники должника. Законодатель включил их в число кредиторов. Согласно ст. 2 Закона о банкротстве, кредиторы в деле о банкротстве - это лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным обязательствам и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору.

Однако, несмотря на то, что законодатель определяет работника предприятия как кредитора в деле о банкротстве, он не включает работников в число конкурсных кредиторов. Что означает, прежде всего, невозможность работнику инициировать дело о банкротстве¹.

Трудовая правоспособность должника ограничена Законом о банкротстве. В процедурах наблюдения и финансового оздоровления должника не вправе самостоятельно формировать единоличные органы управления при отстранении руководителя от должности. В процедурах внешнего управления, конкурсного производства, недееспособный или частично дееспособный должник не перестает быть субъектом трудового права и в промежутки времени, когда права и обязанности руководителя должник осуществляет арбитражный управляющий, который при этом не является органом управления должника.

Закрепление за арбитражным управляющим права на вступление в трудовые отношения означает не формирование специфической, ранее не встречавшейся трудовой правосубъектности работодателя, а использование таких методов осуществления правосубъектности которые доступны юридическим лицам (организациям) только в случае не состоятельности (банкротства).

¹ Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2. С. 170.

Трудовая правосубъектность работодателя при несостоятельности (банкротстве) может быть определена как закрепляемая трудовым право способность должника быть участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание трудовой правосубъектности составляет не только трудовая правоспособность и дееспособность, но и деликтоспособность, объем которых изменяется в разных процедурах банкротства.

В категории трудового статуса работодателя (работника) следует различать три составляющие 1) трудовую правосубъектность (трудовую правоспособность, дееспособность, а при несостоятельности (банкротстве) - и деликтоспособность), 2) субъективные права и обязанности, как меру дозволенного (возможного) и должного поведения, 3) юридические факты, как промежуточное (связующее) звено между трудовой правосубъектностью и субъективными правами и обязанностями, с тем, что в этом качестве могут выступать не только события и действия, но и сами субъективные права.

Как утверждают С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко, при заключении трудового договора и поступлении на работу работник не обязан учитывать финансовое состояние работодателя и иные факторы, он вправе принимать решение только исходя из размера заработной платы и условий труда и не должен нести риск возможного взыскания с него заработной платы в случае наступления неплатежеспособности¹.

Таким образом, можно вести речь о презумпции добросовестности работника, в отношении работодателя которого введена процедура несостоятельности.

И опровергаться эта презумпция может только вескими доказательствами. Для этого необходимо установить, что работник при заключении (изменении) трудового договора был осведомлен о наличии признаков несостоятельности работодателя, и доказать, что, формально

¹ Трудовое право России: Учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. С.В. Колобовой, Ю.С. Сергеенко. М.: Юстицинформ. 2018. С. 56.

вступая в трудовые отношения с должником, он преследовал цель вывода денежных средств. Также подлежит установлению наличие сговора работника и представителя должника, ответственного за заключение (изменение) трудового договора, поскольку само по себе намерение получить от работодателя крупные выплаты является вполне правомерным.

На стадии подачи заявления о признании должника банкротом и возбуждении производства по делу о банкротстве права работников обеспечиваются за счет того, что в заявлении должник обязан указать сумму задолженности по оплате труда работников должника и выплате им выходных пособий. А если заявление подается кредитором, то должник обязан в отзыве указать размер задолженности по оплате труда работников должника и выплате им выходных пособий. Кроме того, должник обязан направить копии заявления должника представителю работников должника, если он был избран.

В ст.2 Закона о банкротстве указано, что работник должника действует в деле о банкротстве через представителя - лицо, уполномоченное работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, и обладает правами лица, участвующего в деле о банкротстве. Но вместе с тем в случае, если работник один или же речь идет о разногласиях конкретного работника с арбитражным управляющим, то работник имеет право действовать и самостоятельно.

На стадии наблюдения временный управляющий определяет дату проведения первого собрания кредиторов и уведомляет об этом наряду с выявленными конкурсными кредиторами и уполномоченным органом представителя работников должника, которые имеют право участвовать в первом собрании кредиторов.

Однако, несмотря на предоставленную законодателем возможность участия в собрании кредиторов, представитель работников должника вправе участвовать только без права голоса. Участие представителя работников сводится к возможности выступить по вопросам повестки собрания.

Также арбитражный управляющий обязан обеспечить представителю работников должника доступ к копиям документов, имеющих отношение к проведенному собранию кредиторов.

Также хотелось бы отметить, что при оплате труда работников должника, продолжающих трудовую деятельность в ходе конкурсного производства, а также принятых на работу в ходе конкурсного производства, конкурсный управляющий должен производить удержания, предусмотренные законодательством (алименты, подоходный налог, профсоюзные и страховые взносы и другие), и платежи, возложенные на работодателя в соответствии с федеральным законом.

Трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством. При банкротстве индивидуального предпринимателя требования работников об оплате труда или выплате выходного пособия сохраняют силу и после завершения конкурсного производства.

Для взаимодействия между работником и работодателем важна такая правовая категория как рабочее время, которое имеет регламентированный порядок распределения времени для выполнения должностных обязанностей и отдыха. Какая классификация затрат рабочего времени существует, как работодателю изменить установленный работнику режим работы, как определить эффективность предоставленных для выполнения обязанностей часов - обо всем этом расскажем в статье.

Понятие рабочего времени раскрывает ст. 100 ТК РФ. Рабочее время (2020) — это период, в течение которого сотрудник, согласно трудового договора, выполняет свои должностные обязанности и подчиняется внутреннему распорядку. Виды режимов и способы учета отработанного времени перечислены в статьях 101 - 105 ТК РФ.

В статье 234 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель обязан возместить сотруднику не полученный им заработок:

1. незаконное отстранение от работы, увольнение или перевод на другую работу;

2. отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении сотрудника на прежней работе;

3. задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4. необоснованном отказе в приеме на работу, например, лицу, приглашенному в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, инвалиду, направленному службой занятости на квотируемое рабочее место;

5. неправомерном перемещении работника на другое рабочее место, когда это влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора, или перемещении на работу, противопоказанную по состоянию здоровья, в порядке ст. 72.1 ТК РФ;

7. нарушении порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ, если работник не уведомлялся о предстоящих изменениях, ему не предлагалась другая работа, а также изменении этих условий, сопровождающемся изменением трудовой функции работника.

В связи с этим предъявления указанных требований в порядке ст. 71 или ст. 100 Закона о банкротстве не требуется. Арбитражный управляющий обязан самостоятельно в разумный срок, но не позднее установленного абз. 3 п. 1 ст. 142 Закона о банкротстве срока на основании имеющихся у должника документов, подтверждающих наличие задолженности перед работниками, возникшей до возбуждения дела о банкротстве (в том числе с учетом сведений, имевшихся в заявлении должника о признании его банкротом, - абз. 4 п. 2 ст. 37 Закона о банкротстве), включить эти требования в реестр.

Задолженность же по оплате труда за периоды, истекшие после возбуждения дела о банкротстве, и по выплате выходных пособий лицам, уволенным после этой даты, в реестр не включается, поскольку относится к текущим платежам и подлежит внеочередному удовлетворению (ст. 5, абз. 3 п. 2 ст. 134, п. 2 ст. 136 Закона о банкротстве).

При невключении арбитражным управляющим самостоятельно требования работника в реестр этот работник или представитель работников должника вправе обратиться к арбитражному управляющему с заявлением о включении требования в реестр.

Основной гарантией прав работников в деле о несостоятельности (банкротстве) работодателя является их положение по отношению к другим кредиторам в соответствии с очередностью удовлетворения требований кредиторов (ст. 134 Закона о банкротстве)¹.

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

В России механизм привилегий реализуется только в рамках процедуры банкротства. Но даже в этом случае гарантировать права работников удастся далеко не всегда. Так, привилегия фактически не действует в случае банкротства работодателя, актив которого незначителен или вообще отсутствует. Зарубежные исследователи выделяют ряд моделей, защищающих права трудящихся при банкротстве работодателя². Некоторые из них могут оказаться весьма эффективны для российской практики.

Одна из них провозглашает приоритет прав работника (Pro-employee approach) и характеризуется тем, что предусматривает полное страхование от

¹ Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Указ соч. С. 171.

² Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. М.: Проспект. 2014. С. 4.

безработицы, которое не ограничивается предоставлением компенсационных выплат, а позволяет работнику также получить возмещение в зависимости от минимального размера оплаты труда за определенный период (как правило до двух лет)¹.

Другая модель провозглашает приоритет прав должника в отсутствие страхования (Bankruptcy priority - No insurance approach) и используется, в частности, в Мексике. Модель направлена на защиту прав кредиторов, чьи требования обеспечены залогом имущества, а о приоритетности прав работников в ней даже не упоминается².

Похожая ситуация и в США, где требования работника относятся к третьей очереди не обеспеченных ничем требований кредиторов³. Однако в США баланс интересов соблюдается благодаря ст. 1113, 1114 Кодекса США «О банкротстве», предусматривающего специальные условия относительно коллективных договоров и страхование выплат лицам, выходящим на пенсию⁴.

Следующая модель предусматривает приоритет прав должника при наличии страховых фондов (Bankruptcy priority - Guarantee fund approach).

Наконец, еще одна модель предусматривает отсутствие приоритетов при наличии страховых фондов (No priority - Guarantee fund approach) и используется, например, в Германии. Требования работников, не нашедшие удовлетворения в рамках процедуры банкротства, могут быть возмещены за счет Национального фонда страхования на случай банкротства работодателя.

На сегодняшний день страховые фонды, позволяющие покрыть полностью или в значительной части задолженность перед работниками,

¹ Insolvency Systems in South Africa. Comparative Review of Employee Claims Treatment / Prepared by Gordon Johnson. United States Agency for International Development. October, 2011. P. 12.

² Rowat, Malcolm, Reforming Insolvency Systems in Latin America, Public Policy for the Private Sector // The World Bank Group. 2002. № 187.

³ Posthuma, Richard A., Labour and Employment Laws in Mexico and the United States: An International Comparison // Labour Law Journal. 2000. № 20. P. 21.

⁴ Insolvency Systems in South Africa. There.

существуют далеко не во всех странах. Нет их и в Российской Федерации, хотя ученые не раз отмечали желательность их создания¹. Без сомнения, создание гарантийных фондов - это непростая задача. Более того, у системы страхования ответственности работодателей по выплате заработной платы есть и слабые стороны, к которым исследователи относят, например, их дороговизну².

При этом в РФ уже применяются аналогичные механизмы, в частности, для обеспечения уплаты сумм в возмещение вреда работникам, пострадавшим на производстве, при ликвидации работодателя. Согласно ст.23 Федерального закона 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в случае банкротства работодателя - юридического лица он в обязательном порядке производит капитализированные платежи в Фонд социального страхования РФ на обеспечение социальных выплат работникам. Немаловажно, что сама система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний была введена в России как ответная мера на массовые нарушения прав работников на получение страхового обеспечения в случае ликвидации работодателя.

Наконец, с 2014 года в России начала действовать система гарантирования прав застрахованных лиц при формировании накопительной части трудовой пенсии. Согласно ст. 6 Федерального закона 2013 г. № 422-ФЗ «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений...».

¹ Posthuma, Richard A. There. P. 240.

² Bronstein A.S. Comparative Study in Edward Yemin and Arturo S. Bronstein (eds.): The Protection of Workers' Claims in the Event of the Employer's Insolvency. Geneva, ILO. 1991. P.52-54.; Insolvency Systems in South Africa. Comparative Review of Employee Claims Treatment / Prepared by Gordon Johnson. United States Agency for International Development. October, 2011. P. 20.

Подводя итог первой главы, следует отметить, что банкротство представляет собой один из способов ликвидации и прекращения деятельности организации, во время которого возникает угроза увольнения работников. Однако необходимо отметить, что ликвидация и прекращение деятельности организации лишь только последствия многоэтапной процедуры банкротства, поскольку нет никаких гарантий, что сложится именно такой исход.

Лица, работающие (работавшие) по трудовым договорам в банкротящейся организации, чаще всего являются самой многочисленной разновидностью кредиторов.

В случае признания несостоятельности организации и введения в отношении нее процедуры банкротства, существуют определенные выплаты, которые полагаются работникам при банкротстве организации вне зависимости от занимаемой ими должности.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения между работниками и должником при проведении процедуры банкротства, является Закон о банкротстве, поскольку в соответствии со ст. 1 указанного Закона он устанавливает основания для признания должника несостоятельным (банкротом), регулирует 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.

В соответствии с российским законодательством существуют инструменты защиты требований работников в случае банкротства работодателя. Тем не менее реализация законного права работников на заработную плату и иные полагающиеся им выплаты связана с большими трудностями.

Согласно положениям ст. 134 Закона о банкротстве требования работников по выплате заработной платы относятся к обязательствам второй

очереди реестра требований кредиторов должника, она считается одной из привилегированных.

Помимо этого вне очереди выплачиваются так называемые текущие требования, то есть возникшие в ходе процедуры банкротства, в которые также включена заработная плата, начисленная в ходе процедуры банкротства.

Российский законодатель обладает в данной области определенным опытом. Остается добавить к этому опыту политическую дальновидность и признать, что в условиях всевозрастающей экономической неопределенности значение привилегии как института неуклонно снижается, а роль гарантийных институтов возрастает. Кроме того, ликвидация работодателя как необходимое основание для действия механизма привилегии не соответствует общей тенденции, наблюдаемой в развитии права, когда основной целью коллективных процедур становится восстановление деятельности работодателя, находящегося в затруднительном положении, а не его уничтожение.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Механизм регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве)

Как ранее было сказано, при объявлении физического лица банкротом у работодателя - физического лица отпадает реальная возможность выплачивать заработную плату работникам. Как отмечалось ранее, ВС РФ настаивает на том, что работники всех работодателей попадают под действие п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и трудовые отношения в случае банкротства работодателя должны с ними расторгаться. Буквально трактуя положения ст. 81 ТК РФ, можно с точностью констатировать, что рассматриваемое основание предусмотрено исключительно для расторжения трудовых договоров работников, трудящихся в организациях или у индивидуальных предпринимателей.

По нашему мнению, вместо увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае банкротства работодателя - физического лица логичнее предусмотреть иные предусмотренные законом основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Например, таковыми могут являться основания, обусловленные объективной потребностью прекращения трудового договора. Это может быть ухудшение финансового положения работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, либо отсутствие необходимости в ведении домашнего хозяйства физическим лицом и (или) помощи по личному обслуживанию работодателя или членов его семьи.

При этом для предотвращения ухудшения прав работников уместно в данном случае предусмотреть соответствующую гарантию работникам при расторжении трудового договора с работодателем - физическим лицом (например, по аналогии с правом на выходное пособие, предусмотренным

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ст. 178 ТК РФ)¹.

Обращает на себя внимание правило о предоставлении работникам, бывшим работникам должника права инициировать банкротство работодателя наряду с конкурсными кредиторами, уполномоченными органами (ст. 7 анализируемого Закона). Это можно сделать при наличии признаков несостоятельности. Начать процедуру банкротства можно после того, как суд вынесет решение о взыскании с работодателя просроченной задолженности по зарплате.

Особенность механизма правового регулирования труда при банкротстве организаций состоит в своеобразии построения его элементов, звеньев и специально юридическом режиме правового регулирования.

Специфический режим правового регулирования трудовых отношений основан на особых принципах конкурсного процесса, сформировавшихся в приемах правового регулирования, которые предусматривают применение к трудовым отношениям при банкротстве специальных трудовых норм Закона о банкротстве, а в части, им не урегулированной, норм ТК РФ.

Так, М.Н. Кустов и Е.Л. Никитин считают, что при банкротстве предприятий должны быть соблюдены интересы как должника, так и всех кредиторов, вместе с тем в подавляющем большинстве имеющиеся процедуры банкротства направлены на отчуждение собственности в пользу аффилированных лиц, уклонение от исполнения денежных обязательств, а также обогащение отдельных лиц, в том числе и арбитражных управляющих².

Вместе с тем многолетняя практика прокурорской деятельности показывает, что прокуроры на местах с момента введения процедуры банкротства на предприятиях не должны исключать их из списка

¹ Щербак С.С. Влияние банкротства физического лица, являющегося работодателем, на трудовые правоотношения // Право и экономика. 2018. № 7. С. 44.

² Никитин Е.Л., Кустов М.Н. Указ. соч. С. 40.

поднадзорных объектов. К примеру, в Сибирском федеральном округе более половины от общей суммы задолженности, отраженной в официальной статистической отчетности, приходится на организации, находящиеся в процедуре банкротства¹.

Зачастую даже деятельность арбитражных управляющих малоэффективна, влечет затягивание процедуры банкротства, что препятствует реальному восстановлению прав работников. Допускаются факты совершения неправомерных действий, ухудшающих финансовое и имущественное положение несостоятельных предприятий.

Существуют определенные проблемы установления условий привлечения конкурсных управляющих к ответственности.

Общность гражданско-правовой ответственности конкурсного управляющего и директора за убытки, причиненные организации, наглядно проявляется в следующем примере, когда убытки общества были вызваны нарушением конкурсным управляющим норм трудового законодательства.

В период осуществления полномочий конкурсного управляющего Ч. издал приказ о прекращении действия трудового договора, заключенного с первым заместителем генерального директора общества, и увольнении последнего на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Решением районного суда по гражданскому делу приказ признан незаконным; гражданин восстановлен на работе в указанной должности; с общества в пользу истца взысканы 493 283 руб. 12 коп. заработной платы за период вынужденного прогула, 3 090 руб. 29 коп. денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, 20 000 руб. компенсации морального вреда, всего - 516 373 руб. 41 коп.

¹ Обзор Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 12.03.2018 № 39-23-2018 «Практика прокурорского надзора за исполнением законов арбитражными управляющими организациями, имеющих задолженность по оплате труда» URL: <https://abp-proc.ru/genproc/3740-generalnoy-prokuraturoy> (дата обращения 09.05.2020).

Затем приказом гражданин был восстановлен в должности, ему начислены и выплачены денежные средства в сумме 601 798 руб. 28 коп., в том числе заработная плата за февраль 2015 года.

Сменивший Ч. конкурсный управляющий Т. обратился в арбитражный суд с заявлением о взыскании с Ч. убытков общества, полагая, что таковые возникли по вине Ч.

Суд первой инстанции пришел к выводу об обоснованности заявления в части суммы, взысканной решением районного суда, - 516 373 руб. 41 коп. При этом суд указал, что данные убытки возникли в результате неправомерных действий Ч., которые выразились в несоблюдении им как работодателем процедуры увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников.

Суд апелляционной инстанции отменил определение суда первой инстанции ввиду того, что в материалы дела не представлено доказательств причинно-следственной связи между действиями Ч. и возникшими у общества убытками.

Суд кассационной инстанции признал выводы апелляционного суда ошибочными, отменил постановление и оставил без изменения определение суда первой инстанции исходя из следующего.

Согласно п. 3 ст. 53 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (абз. второй ст. 277 ТК РФ).

П. 6 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства,

регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» разъяснено, что руководитель организации (в том числе бывший) на основании ч. 2 ст. 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, ст. 53.1 ГК РФ, ст. 44 Закона об ООО и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

С учетом приведенных нормативных положений АС СЗО признал верным вывод суда первой инстанции о доказанности всей совокупности условий, необходимых для привлечения арбитражного управляющего Ч. к гражданско-правовой ответственности.

В силу положений п. 1 ст. 129 Закона о банкротстве конкурсный управляющий осуществляет полномочия руководителя должника и иных органов управления должника в пределах, в порядке и на условиях, которые установлены названным Законом.

Таким образом, именно конкурсный управляющий, являющийся профессиональным участником антикризисных отношений, наделен компетенцией по оперативному руководству процедурой конкурсного производства.

Предусмотренное п. 3 ст. 129 Закона о банкротстве право конкурсного управляющего увольнять работников должника, в том числе руководителя должника, не свидетельствует о наличии у него права на увольнение с нарушением требований трудового законодательства.

Факт незаконного увольнения первого заместителя генерального директора должника установлен вступившим в законную силу судебным актом, приказ о прекращении действия трудового договора подписан Ч., который, действуя в данном случае как единоличный исполнительный орган общества, нарушил порядок увольнения сотрудника, тем самым причинил

обществу убытки в виде выплаченной заработной платы за период вынужденного прогула, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда.

Однако издание приказа об увольнении, отметил суд кассационной инстанции, - это завершающий этап всей процедуры увольнения работника, и его принятие возможно только после совершения установленного трудовым законодательством порядка действий. Несоблюдение конкурсным управляющим как единственным исполнительным органом должника процедуры увольнения сотрудника повлекло признание в судебном порядке незаконным приказа об увольнении.

Взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением, как и взыскание денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и компенсации морального вреда, явилось следствием несоблюдения Ч. порядка увольнения сотрудника; в случае соблюдения требований ст. 180 ТК РФ общество как работодатель не понесло бы указанные убытки.

Учитывая, что общество находится в процедуре конкурсного производства, суммы, взысканные судом общей юрисдикции в пользу восстановленного на работе работника в качестве средней заработной платы за период вынужденного прогула, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и компенсации морального вреда, подлежат выплате за счет конкурсной массы общества, что влечет ее уменьшение и затрагивает права кредиторов последнего, рассчитывающих на удовлетворение своих требований за счет средств конкурсной массы, на что указал АС СЗО (Постановление АС СЗО от 10.07.2017 по делу № А66-5572/2013; Определением ВС РФ от 08.11.2017 № 307-ЭС15-13915(5) в передаче дела в Судебную коллегию по экономическим спорам ВС РФ отказано).

Приведем другой пример, касающейся пропорциональности подлежащих взысканию убытков сумме требований, включенных в реестр.

Так, в обзоре судебной практики по вопросам, связанным с участием уполномоченных органов в делах о банкротстве и применяемых в этих делах процедурах банкротства, утвержденного Президиумом ВС РФ 20 декабря 2016 г. признана обоснованной позиция, согласно которой убытки, причиненные вследствие нарушения конкурсным управляющим очередности текущих платежей, подлежали возмещению только в той сумме, которую уполномоченный орган получил бы при совершении текущих платежей второй очереди в надлежащей последовательности.

Бывший работник общества обратился в суд с иском к арбитражному управляющему о взыскании 567 101 руб. убытков, ссылаясь на то, что заработная плата в указанном размере, взысканная решением суда, ему не выплачена в ходе конкурсного производства по вине ответчика, нарушившего установленную Законом о банкротстве календарную очередность при удовлетворении требований кредиторов по текущим платежам.

Вступившим в законную силу судебным актом установлено, что конкурсный управляющий с нарушением очередности по текущим платежам вместо платежей по оплате труда работников должника произвел выплаты вознаграждения привлеченным лицам на сумму 2 400 000 руб.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения постановлением апелляционного суда, требования истца удовлетворены в заявленном размере, исходя из того что конкурсный управляющий должен был 2 400 000 руб. направить на выплату задолженности по заработной плате перед работниками должника.

Суд кассационной инстанции направил дело на новое рассмотрение, указав на необходимость определения размера убытков, подлежащих взысканию в пользу истца, с учетом непогашенной задолженности перед другими работниками должника.

Если бы сумма 2 400 000 руб. в ходе конкурсного производства была распределена для погашения задолженности по заработной плате, то

работники получили бы полное удовлетворение своих требований в случае достаточности такой суммы, а при ее недостаточности их требования были бы удовлетворены пропорционально, а не полностью.

Следовательно, и при взыскании убытков, возникших вследствие неправомерного расходования конкурсным управляющим указанной суммы, действует тот же принцип: убытки кредитора в результате действий управляющего в таком случае возникли лишь в пределах той суммы, которую этот кредитор получил бы при правомерном распределении денежных средств, - полностью или частично, пропорционально всей сумме требований той же очереди, - в зависимости от достаточности суммы, распределенной с нарушением очередности.

При новом рассмотрении дела суды, следуя указаниям суда кассационной инстанции, взыскали с ответчика в пользу истца только 19 440 руб., исходя из того, что требования по заработной плате, включенные в реестр требований кредиторов должника, при недостаточности денежных средств должника подлежат удовлетворению пропорционально суммам таких требований.

АС СЗО оставил судебные акты без изменения (Постановление АС СЗО от 22.11.2017 по делу № А56-63325/2014).

Аналогичный правовой подход содержится в Постановлении АС СЗО от 17.02.2016 по делу № А56-66036/2014.

К типичным нарушениям законодательства в деятельности арбитражных управляющих в указанной сфере следует отнести:

- непринятие мер, направленных на погашение задолженности по заработной плате;
- невключение имущества организации в конкурсную массу в целях его последующей реализации и погашения задолженности по заработной плате;
- продажа имущества, находящегося в стадии конкурсного производства, по заниженной стоимости;

- принятие мер, направленных на поиск, выявление и возврат имущества должника, находящегося у третьих лиц, а также обеспечение его сохранности и реализации;

- обеспечение сохранности имущества предприятия, инвентаризации и оценки имущества, а также принятие мер к принудительному взысканию дебиторской задолженности;

- ненадлежащее ведение статистического, бухгалтерского, финансового учета, в том числе при поступлении денежных средств на счет предприятия;

- неотражение в отчетах арбитражных управляющих обязательных в силу законодательства о банкротстве данных, в частности о наличии и размере дебиторской задолженности, о привлеченных специалистах, а также неразмещение либо несвоевременное размещение предусмотренных законом сведений в едином федеральном реестре сведений о банкротстве, непредставление документов по требованию кредиторов.

Было разработано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, по которому предусматривается содействовать реализации мер и механизмов по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации¹.

Провести консультации по созданию механизмов защиты материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации, в том числе на основе саморегулируемых организаций, страховых принципов, централизованного

¹ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы // Российская газета. 2018. № 24. Распоряжение Правительства РФ. 2019. № 888-р «Об утверждении плана мероприятий Правительства РФ по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы» // СЗ РФ. 2019. № 19. С. 2353.

или децентрализованного резервирования средств, включая создание гарантийных учреждений (п. 2.21).

Отдельного внимания заслуживает оценка арбитражными судами так называемых золотых парашютов, под которыми понимаются компенсации руководителям при расторжении трудовых договоров, устанавливаемые в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Арбитражный суд Московского округа в Постановлении от 11.03.2015 по делу № А41-51561/2013 попытался продемонстрировать взвешенный подход к этой проблеме. Он поддержал позицию нижестоящих арбитражных судов об отказе в признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору одного из руководителей банка, которым последнему была установлена крупная выплата в случае расторжения трудового договора.

При этом суд указал на необходимость доказывания заявителем (конкурсным управляющим) того, что заключение такого соглашения причинило вред имущественным интересам кредиторов. Также было отмечено, что установление повышенного размера компенсации не является мерой поощрения работника за занятие руководящей должности, длительный стаж или иные успехи в работе, а в соответствии со ст. 178 ТК РФ предусмотрено для защиты трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Тем не менее в указанном Постановлении также содержится указание на необходимость оценки соразмерности условий трудового договора (в данном случае - условиям трудовых договоров иных сотрудников банка). Анализируя обозначенную судебную практику в целом, полагаем, что попытки арбитражных судов оценивать соразмерность затраченного труда работников выплаченной им заработной плате являются неправомерным вторжением в сферу трудовых правоотношений, регулируемую Конституцией РФ и трудовым законодательством.

В частности, некоторым корректировкам подлежат: ст. 22 «Основные права и обязанности работодателя»; ст. 41 «Содержание и структура коллективного трудового договора»; ст. 46 «Содержание и структура соглашения»; ст. 53 «Основные формы участия работников в управлении организацией»; ст. 57 «Содержание трудового договора»; ст. 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»; ст. 93 «Неполное рабочее время»; ст. 127 «Реализация права на отпуск при увольнении работника»; ст. 128 «Отпуск без сохранения заработной платы»; ст. 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»; ст. 140 «Сроки расчета при увольнении»; ст. 142 «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику»; ст. 145 «Оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров»; ст. 155 «Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей»; ст. 160 «Нормы труда»; ст. 249 «Возмещение затрат, связанных с обучением работника»; гл. 48 «Особенности регулирования работников, работающих у работодателей - физических лиц», а также ряд иных статей ТК РФ. Крайне необходима новая глава 27.1 «Гарантии и компенсации работникам, связанные с неплатежеспособностью работодателя» и новая статья «Правовое положение руководителей при неплатежеспособности работодателя» в главе 43 «Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

Предложение о введении системы страхования на случай банкротства работодателя поддерживается отдельными учеными. Например, Н.Л. Лютов признает, что «введение национальной системы защиты требований работников в случае банкротства работодателя, отвечающей требованиям Конвенции МОТ № 173 и Рекомендации МОТ № 180, необходимо в

максимально сжатые сроки»¹. На основе зарубежного опыта В.А. Ратехина также делает вывод, что в связи с недостаточностью и неэффективностью существующей в России системы установления привилегий при выплате задолженности заработной платы «создание страховых гарантийных фондов для выплаты долгов по заработной плате значительно лучше обеспечивает интересы работников»².

При введении системы страхования на случай банкротства работодателя предполагается соблюдение интересов нескольких сторон: работников, которые получают причитающиеся им суммы вознаграждения; должника, кредиторы которого будут больше заинтересованы в продолжении отношений с ним и во время процедуры несостоятельности; текущих кредиторов, требования которых сохраняют преимущественное положение в очередности. Создание рассматриваемой системы страхования будет способствовать обеспечению работников, лишившихся заработка вследствие банкротства работодателя, средствами к существованию, улучшению их социального положения и повышению гарантий защиты их прав путем выплаты им части задолженности по заработной плате в случае неплатежеспособности работодателя до завершения длительных процедур банкротства.

Особое положение занимают работник государственных и унитарных предприятий.

Например, Анисимова Л.В. анализирует случаи, когда «процедура банкротств муниципальных унитарных предприятий используется как средство ухода от ответственности при выполнении денежных обязательств перед

¹ Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. 2010. № 1. С. 77.

² Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2007. С. 24.

кредиторами, перед своими работниками (в том числе бывшими), а также от уплаты обязательных платежей»¹.

Следует заметить, что Европейский суд по правам человека при рассмотрении дела «Ершова (Yershova) против Российской Федерации» фактически сделал вывод о том, что обязательства государственных и муниципальных предприятий, основанных на праве хозяйственного ведения, порождают ответственность государственных органов, которые обязаны обеспечить своевременную и надлежащую выплату задолженности, в частности, по оплате труда их работникам².

Возможно, что России следует учесть подобные тенденции и внести в законодательство изменения, в соответствии с которыми перед работниками обанкротившихся государственных и муниципальных предприятий субсидиарную ответственность в обязательном порядке будут нести собственники имущества этих предприятий.

2.2 Методы и способы правового регулирования трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве)

Регулирование труда при банкротстве осуществляется особым методом, специфические черты которого концентрированно выражены в правовом положении (статусе) субъектов, в основаниях формирования трудовых правоотношений, способах определения их содержания, в юридических санкциях Децентрализованное, диспозитивное регулирование трудовых отношений применяется при наблюдении и финансовом оздоровлении.

Централизованное, императивное регулирование осуществляется при внешнем управлении и конкурсном производстве.

¹ Анисимова Л.В. Нарушение прав работников на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) работодателя // Омбудсмен. 2012. №2. Ст. 26–30.

² Постановление Европейского суда по правам человека 2010 г. «Ершова (Yershova) против Российской Федерации» (жалоба №1387/04) // Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2010. №10. С. 141.

В Российской Федерации специальные нормы, регулирующие правовой статус работников неплатежеспособного работодателя, вынесены за пределы Трудового кодекса РФ и сосредоточены главным образом в иных законодательных и подзаконных актах о несостоятельности. По мнению М.Г. Сухановой, исключение составляет лишь п. 1 ст. 278 ТК РФ, предусматривающий расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности в соответствии с законодательством о банкротстве¹.

Сфера действия норм трудового права определяется не только предметом, то есть теми конкретными общественными отношениями, которые ими регулируются, но и методом, который, в известной мере, определяется законодателем. В зависимости от специфики отношений по применению труда при банкротстве, целей их правового регулирования, законодатель обозначает и закрепляет в законодательстве тот необходимый метод, который должен или может быть применен к этим отношениям (в одних случаях метод трудового права, в других - метод гражданского права), определяя сферу действия трудового права при банкротстве.

Однако приоритет требований работников не гарантирует их удовлетворение в случае недостаточности имущества у должника. Согласно положениям ч. 9 ст. 142 Закона о банкротстве требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными. Таким образом, работники, выполнявшие свои трудовые обязанности и ожидавшие погашение задолженности по заработной плате и иным полагающимся им выплатам, остаются без удовлетворения своих требований².

В таком случае происходит противоречие между законодательством о банкротстве и трудовым законодательством Российской Федерации.

¹ См., например, Суханова М.Г. Указ. соч. С. 195.

² Беседина О.С. Некоторые вопросы реализации трудовых прав работников в свете недавних изменений Закона о банкротстве // Право и экономика. 2017. № 8. С. 69.

Пункт 57 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» непосредственно указывает, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу, причем наличие или отсутствие вины работодателя в задержке выплаты заработной платы значения не имеет. Однако работник обязан письменно предупредить работодателя о задержке выплаты заработной платы и лишь после этого приостановить работу. Кроме того, в силу ч. 3 ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, работник в таком случае вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Таким образом, получается, что в случае недостаточности имущества должника работники, выполнявшие свои трудовые обязанности, но не получившие удовлетворение своих требований по заработной плате, занимались принудительным трудом, что прямо запрещено российским законодательством.

Если у работника (бывшего работника) на руках имеется исполнительный лист или судебный приказ на взыскание начисленной, но не выплаченной ему заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных начисленных сумм, нужно обратиться с документом непосредственно к арбитражному управляющему. Сделать это необходимо независимо от того, уверен работник, что его требования уже есть в реестре, или нет.

Работник может также, помимо обращения за защитой своих прав в суд или непосредственно к арбитражному управляющему, обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке и сроки, предусмотренные ТК РФ.

В соответствии со ст. 389 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в добровольном порядке работником может быть получено от комиссии удостоверение, которое является исполнительным документом. На основании данного удостоверения решение комиссии по трудовым спорам приводится в исполнение судебным приставом¹.

Обратиться самостоятельно к судебным приставам работнику можно в случае, если в отношении должника еще не открыта процедура конкурсного производства. В соответствии с абз. 6 ч. 1 ст. 126 Закона о банкротстве с даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства прекращается исполнение по исполнительным документам, в том числе по исполнительным документам, исполнявшимся в ходе ранее введенных процедур, применяемых в деле о банкротстве.

Однако если этого еще не произошло, то в случае, если работнику известно о наличии денежных средств на счетах должника и у него имеется вступивший до введения наблюдения в отношении должника в законную силу судебный акт то самостоятельное обращение к судебным приставам может принести удовлетворение требований работника².

Приоритет требований работников прослеживается и в данном случае, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 63 Закона о банкротстве с даты вынесения арбитражным судом определения о введении наблюдения приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения наблюдения судебных актов о взыскании задолженности по заработной плате.

¹ Волкова В.С. Защита прав лиц, работающих по трудовым договорам, в условиях банкротства организации // Трудовое право. 2019. № 7. С. 106.

² Волкова В.С. Там же. С. 101.

Компенсации и выплаты, полагающиеся увольняемому сотруднику, совершаются в последний день его работы, за исключением сохраненного заработка. Невыполнение данного правила является нарушением законодательства. Однако ввиду банкротства организации ситуация может осложниться отсутствием у работодателя денежных средств.

Также заслуживает внимание проблема незаконности увольнения работника при введении в отношении должника-работодателя конкурсного производства. Данную проблему можно усмотреть в Решении Вахитовского районного суда от 02 ноября 2018, где истцом выступила бывшая работница ОАО «Обувная фабрика «Спартак», которая подала исковое заявления о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда с ОАО «Обувная фабрика «Спартак», в отношении которой было введено конкурсное производство.

Истец заявляла, что она являлась членом профсоюзной организации и согласия профсоюзного органа на увольнение истца получено не было. Ответчик также не уведомил органы службы занятости об увольнении, связанном с ликвидацией и о массовом увольнении работников. О предстоящем увольнении, связанным с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).¹

Несмотря на то, что суд установил обстоятельства, свидетельствующие о наличии нарушений прав работника, в данной судебной практике требования бывшей работницы были удовлетворены частично.

Таким образом, вышеуказанная судебная практика показывает, что при процедуре банкротства больших предприятий, в некоторых случаях, имеют место нарушения прав работников. Данную проблему, необходимо решить

¹ Решение Вахитовского районного суда г. Казани (Республика Татарстан) № 2-10690/2018 2-10690/2018~М-7996/2018 М-7996/2018 от 2 ноября 2018 г. по делу № 2-10690/2018

следующим образом: ввести особый порядок уведомления перед введением конкурсного производства, т.е. вести реестр уведомленных работников, в котором отметку о получении сведений будут ставить сами работники, при этом для работников это должно быть обязанностью, и увеличении срока ч. 2 ст. 180 ТК РФ с двух до шести месяцев.

Нередко имеет место ситуация, при которой уже после увольнения работника решение о ликвидации организации было отменено. Такое, зачастую, случается в случае признания юридического лица банкротом, открытия конкурсного производства и его прекращения, например, в связи с заключением мирового соглашения¹.

Является ли данный факт основанием для восстановления работника на работе? Считаем, что ответ на вопрос должен быть положительным.

Это, в частности, подтверждается практикой Верховного Суда РФ, который в Определении от 11.07.2008 № 10-В08-2 указал на необходимость учета того факта, что, что признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации, и, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию на момент признания организации банкротом в данном случае следует рассматривать как неправомерное, поскольку в итоге предприятие не было ликвидировано².

В судебной практике не раз поднималась тема соблюдения сроков обращения в суд при защите трудовых прав в случае увольнения работника в связи с ликвидацией организации и последующей отменой данного решения.

Известно, что ст. 392 ТК РФ предусмотрен месячный срок обращения в суд со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

¹ Мошкович М. Работодатель-банкрот // ЭЖ-Юрист. 2009. № 14. С. 13–14.

² Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 10-В08-2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2009. № 3.

В связи с этим возможна ситуация, когда работник узнает о нарушении своего права спустя месяц после получения копии приказа об увольнении или трудовой книжки, то есть срок обращения в суд формально будет пропущен.

В ряде подобных ситуаций суды вставали на сторону работодателя. Так, кассационным определением Красноярского краевого суда по делу № 33-6277/2010 было установлено, что трудовым законодательством закреплен порядок исчисления срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении независимо от основания расторжения с работником трудового договора. Соответственно, не могут быть приняты во внимание доводы истца о том, что срок обращения в суд должен исчисляться с момента, когда истец узнал о ликвидации организации.

В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указаны некоторые уважительные причины пропуска срока обращения в суд, которыми могут являться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Вместе с тем, очевидно, что могут присутствовать и иные обстоятельства, которые можно рассматривать как уважительные причины пропуска работником срока обращения в суд.

Иллюстрацией этому является Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 10-В08-2, в котором к таким обстоятельствам суд отнес тот факт, что о нарушении своего права истец узнал уже после истечения срока обращения в суд. В судебном разбирательстве было установлено, что организация не была ликвидирована, продолжала свою деятельность, о чем работнику стало известно только спустя несколько месяцев.

Вопрос соблюдения работниками сроков обращения в суд по трудовым спорам интересно раскрывается в практике Конституционного Суда РФ.

Так, в Определении от 17.12.2008 № 1087-О-О¹ Конституционный Суд РФ применительно к случаю увольнения работника по сокращению штата указал, что работник на момент вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки не знал и не мог знать о нарушении своих прав. В связи с этим суд не вправе отказать в восстановлении пропущенного процессуального срока без исследования фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для такого восстановления.

Другими словами, чтобы понять, мог ли работник знать о нарушении своего права в момент выдачи трудовой книжки, суд обязан исследовать и фактические обстоятельства дела. К таковым, помимо прочего, относятся подробности принятия и отмены решения о ликвидации организации, его обнародование, факт оповещения об этом работника и т.д.

Если в рамках судебного разбирательства выяснится, что работник в момент выдачи ему трудовой книжки или копии приказа об увольнении не мог предполагать того, что организация не будет ликвидирована, то, скорее всего, причины пропуска работником срока обращения в суд будут признаны судом уважительными, а сам работник будет восстановлен на работе².

На наш взгляд, указанное обстоятельство как минимум нужно предусмотреть в Пленуме Верховного Суда РФ, а как максимум – отразить в Трудовом кодексе. Например, в ст. 392 ТК РФ можно было бы дополнить, что срок обращения в суд составляет один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (сведений с места работы) либо со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 3. 2009.

² Сагандыков М.С. Восстановление трудовых прав работников в условиях ликвидации организации // Адвокат. 2015. № 12. С. 44–48.

Исходя из вышесказанного, подведем итог второй главы.

Существует необходимость внедрения в российское законодательство специальной системы гарантирования погашения задолженности по выплате пособий и оплате труда. При этом разработка данного механизма требует серьезного и детального подхода. В любом случае недопустимым представляется перекладывать бремя ответственности неплатежеспособного работодателя перед работниками на государственные органы или пытаться улучшить положение работников за счет ущемления интересов остальных категорий кредиторов.

3 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1 Особенности выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя

Понятие заработной платы дается в статье 129 ТК РФ. Данная статья трактует понятие заработной платы, как оплату труда работникам, то есть вознаграждение работника в зависимости от квалификации его труда, количества, сложности, качества и условий труда, а также данное понятие предусматривает различные компенсационные выплаты, т. е. доплаты и надбавки компенсационного характера.

В компенсационные выплаты также включаются работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, например: работы в сложных климатических условиях, а также на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Вознаграждение работника также предусматривает стимулирующие выплаты, это своего рода надбавки, премии, доплаты и иные выплаты, имеющие стимулирующий характер.

В.В. Адамчук дает несколько иное определение заработной платы. Он определяет, что заработная плата представляет собой элемент дохода наёмного работника, т. е. экономическую форму реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Со стороны работодателя, приобретающего ресурс труда для использования данного ресурса в качестве фактора производства, заработная плата работников представляет собой один из элементов издержек производства.

Гарантия выплаты заработной платы установлены статьей 130 ТК РФ.

Действующие дисциплинарные, материальные, административные и уголовные виды ответственности работодателя в результате совершения нарушения в порядке и сроках выплаты заработной платы и других выплат, предназначенных работнику, не часто стимулируют осуществление прав

работников на оплату труда. Тем более, когда говорится о работодателях в состоянии банкротства. В соответствии с данной статьей ТК РФ в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников названо обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Однако в соответствии со статьей 142 Закона о несостоятельности (банкротстве) претензии кредиторов, в том числе, касающихся требований по выплате зарплаты, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными¹. К несчастью, эффективных средств, давно существующих в некоторых странах резервных (гарантийных) фондов для компенсации работникам, упущенной в период банкротства работодателя-должника зарплаты, в нашем государстве отсутствуют. Попытка Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации путем обращения в КС РФ решить вопрос о нарушении конституционных прав работника на получение вознаграждения за осуществляемую трудовую деятельность, не дала положительной динамики, в результате чего в удовлетворении жалобы, как не подходящей по подведомственности, было отказано².

Продолжением данной позиции является Постановление Пленума ВАС РФ от 25.01.2013 № 11 «Об уплате налога на добавленную стоимость при реализации имущества должника, признанного банкротом».

О природе социального государства находим в Постановлении КС РФ от 22.07.2002 № 14-П. КС Российской Федерации уточнил, что всеобщие

¹ Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. № 209-210. 02.11.2002.

² См., например, Определение Конституционного Суда РФ от 08.06.2004 № 254-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданки М.Г. Ершовой положением пункта 5 статьи 114 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 6; Постановление Пленума ВАС РФ от 25.01.2013 № 11 «Об уплате налога на добавленную стоимость при реализации имущества должника, признанного банкротом» // Вестник ВАС РФ. 2013. № 3.

привилегии, реализуемые законодателем в отношении интересов граждан-вкладчиков, что способствует проявлению природы социального государства, было в поле зрения при создании фундамента мировых соглашений в течении реструктурирования кредитных организаций, к тому же брались во внимание пожелания малоимущего населения и остального социально-незащищенного населения нашей страны¹.

Социально-политической направленностью нашей страны устанавливается закрепление государством минимального размера оплаты труда. Как замечают, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова, до настоящего времени прожиточный минимум не обеспечивается². Кроме того, социальное государство призвано обеспечивать поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилого населения. От проведения данных мероприятий однозначно обуславливается средний показатель уровня жизни населения и его благосостояния.

Необходимо обратить внимание, что оплата за осуществляемую трудовую деятельность обязана в точности выражать законные интересы работников, обеспечивающие работникам достойный уровень жизни. Международная организация труда (МОТ) начиная с 1999 года положила курс на формирование благоприятной среды для осуществления трудовой деятельности и закрепление труда, как наиболее важных человеческих ценностей. Европейская социальная хартия, которую наше государство ратифицировало в 2000 году, содержит нормы о достойном вознаграждении, обеспечивающим достойный уровень жизни работника и его членов семьи. К несчастью, ни международное, ни законодательство Российской Федерации

¹ См., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 22.07.2002 № 14-П «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» // Российская газета. 2002. № 141.

² Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации. М.: Российская газета. 2016. Вып. 8. С. 76.

не разработало официально-закрепленных определений терминов «достойный уровень жизни», «достойные условия труда» и «достойная заработная плата». Анализ содержания ст. 23 Всеобщей декларации прав человека позволяет прийти к выводу, что достойным следует считать справедливое и удовлетворительное вознаграждение, достаточное для самого работника и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения¹.

Применительно к ст. 143 ТК РФ новые системы оплаты труда рекомендуется устанавливать с учетом: обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Задолженность по заработной плате на 1 апреля 2020 года образовалась перед 33,7 тысяч человек. Согласно информации, представленной предприятиями, не являющимися субъектами малого и среднего предпринимательства, на 1 апреля 2020 г. сумма задолженности по зарплате среди анализируемых типов экономической деятельности составила 2 153 миллиона рублей. В соответствии с указами Президента Российской Федерации об объявлении нерабочих дней в период с 28 марта по 5 апреля и с 6 апреля по 30 апреля, ряд организаций полностью или частично прекратили работу.

В связи с этим, темпы роста (снижения) суммарной задолженности по заработной плате на 1 апреля 2020 г. по сравнению с предыдущим периодом не рассчитывались, в силу неполной сопоставимости данных.

Несомненно, что наиболее важное место в ограничении невыплаты зарплаты занимают меры уголовно-правового характера. Зачастую, закрепление уголовной ответственности за указанные преступления установлены в статье 145.1 Уголовного кодекса РФ (УК РФ). Возможность возбуждения уголовного дела и применения закрепленной в законе

¹ Зыкина Т.А. История законодательного закрепления права российского работника на вознаграждение за труд // История государства и права. 2011. № 6. Ст. 19.

уголовной ответственности возможна лишь ввиду наличия корыстной цели либо присутствия заинтересованности в умысле должностного лица. Когда же задержание выплаты зарплаты обусловлена объективными причинами (например, абсолютное либо частично-недостаточное финансирование организации из бюджета, отсутствие денежных средств для погашения задолженности), то есть отсутствие надлежащих признаков субъективного характера преступления - прямого умысла и предусмотренных законом мотивов.

Необходимо также доказать и обосновать наличие признаков уголовной ответственности руководителя организации а также иных лиц, указанных в статье 145.1 УК РФ. Подлежат доказывания такие обстоятельства, как факта наличия у него реальной финансово-экономической возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомерных действий¹.

Однозначно бесспорно в данной ситуации высказывание В.В. Мальцева о том, что указание в ст. 145.1 УК РФ на корыстную и иную личную заинтересованность создает для субъектов, совершивших данное преступление, привилегированный статус². Указанный подход законодателя создает огромную преграду в разрешении проблем классификации об уголовной ответственности указанных лиц. Присутствие в диспозициях ч. ч. 1, 2 ст. 145.1 УК РФ указаний на мотив совершения установленных ими преступлений как на конструктивный признак состава данных преступлений создает у лиц, совершающих указанные преступления убежденность в том, что невыплата, реализуемая по другим мотивам, не только не противоправна и ненаказуема, но в отдельных случаях даже может приносить пользу. Она

¹ О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав человека и гражданина (ст. ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации): Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 г. № 46. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314616/ (дата обращения 02.05.2020).

² Мальцев В.В. Право граждан на оплату труда: уголовно-правовой аспект // Законность. 2014. № 6. С. 43.

может быть признана благом для не получивших заработков работников (в частности, в случаях так называемой «производственной необходимости»)¹.

С точки зрения М.Г. Сухановой, недостаточная позиция по ТК РФ по вопросы выплаты заработной платы в условиях неплатежеспособности работодателя, является существенным недостатком. Во-первых, ТК РФ должен охватывать все наиболее важные нормы о труде. Во-вторых, когда какие-то нормы трудового права не упоминаются в ТК РФ, велик риск того, что они подпадают под действие ч. 5 ст. 5 ТК РФ, которая, как известно, гласит: «Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс. Вот поэтому представляется, что наиболее значимые юридические конструкции, сопряженные с неплатежеспособностью работодателя, должны быть прямо зафиксированы в ТК РФ.

На сегодняшний день комплексным правовым актом, содержащим в том числе и правовые нормы, направленные на определение правового статуса неплатежеспособного работодателя в Российской Федерации, остается Закон о банкротстве. Он фактически закрепляет концепцию привилегированного статуса требований работников в процедуре банкротства (ст. 134). Такая позиция изначально была провозглашена в ст. 11 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» 1949 г.² Следует отметить, что данная концепция, будучи передовой для условий, существовавших в XX веке, в современных обстоятельствах уже не является достаточно эффективной.

¹ Панкратова О.В. Юридическая ответственность за нарушение прав граждан на вознаграждение за труд и иные гарантированные социальные выплаты // Российский следователь. 2019. № 10. С. 32.

² Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. С. 447.

При этом задолженность по зарплате на протяжении ряда лет не включалась в состав денежных обязательств при банкротстве, что косвенно способствовало накапливанию долгов по заработной плате.

Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью, до того как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

Федеральным законом от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» 1992 г. (далее - Конвенция № 173)¹.

В настоящее время наиболее типичной для процедур банкротства является ситуация, когда денежных средств, поступивших в конкурсную массу, не хватает даже для покрытия текущих расходов. А очередь до удовлетворения «привилегированных» требований работников, как правило, не доходит. Привилегия становится весьма условной².

В этой связи можно привести пример о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Не секрет, что для работодателя этот вариант наиболее удобен, потому что происходит снижение расходов на выплаты работникам. Особенно распространено незаконное применение данного отпуска в условиях неплатежеспособности организации или индивидуального предпринимателя.

Однако несправедливым было бы делать акцент только на неправомерных действиях работодателей. Работники, выразившие согласие с

¹ Федеральный закон от 01.05.2012 № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» // Российская газета. № 99. 04.05.2012.

² Суханова М.Г. Об обновлении российского законодательства о несостоятельности работодателя // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2. С. 192.

предложением работодателя своими действиями, в частности собственноручно написанным заявлением-просьбой, способствуют предоставлению отпуска без сохранения заработной платы, фактически инициированного работодателем.

В правоприменении нередко оказывается такая ситуация:

Существует практика применения отпуска без сохранения заработной платы в интерпретации «вынужденного». В юридической литературе широко распространены иные названия: «административный» или «производственный» отпуск. Как бы такой отпуск не именовался, в ТК РФ он не предусмотрен.

На практике данный отпуск предоставляется по инициативе работодателя, как правило, с целью предотвращения массового увольнения, при угрозе банкротства организации либо в частном случае отсутствия работы (независимо от характера причин). Таким образом, работодатель, как ему кажется, имея «благие» намерения, оперирует тем, что в кризисные моменты жизни организации он не увольняет работников, сохраняя за ними рабочие места, пытаясь разрешить возникшие экономические трудности в период отпуска «по производственной необходимости», который чаще всего впоследствии оказывается длительным¹.

Дискуссия о формировании структуры реализации прав работников в результате банкротства организации-работодателя набирает еще большую актуальность в результате широкой обсуждаемости в настоящий момент

¹ Минкина Н.И. Отпуск без сохранения заработной платы: правовые аспекты // Трудовое право. 2008. № 12. С. 74.

реформы систем социального страхования¹.

Зачастую, уделяется внимание необходимости формирования межнациональной политики совершенствования системы обязательного страхования социальных рисков, затрагивающей интересы как работника, работодателя, безработного населения, предусмотренной на продолжительный период, связанный с модификацией ее финансовой составляющей и организованной со сторонами социального партнерства. В период создания данной системы необходимо выработать и действенные средства регулирования социальных рисков работника в случае потери дохода в результате банкротства организации-работодателя.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (ст. 134 Закона о банкротстве).

Признание работодателя банкротом рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в том числе права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Ст. 2 Закона о банкротстве признает работников организации кредиторами в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда. Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с

¹ Голикова заявила о планах перестроить систему социального страхования // РБК. 2018. 24 мая. URL: <https://www.rbc.ru/society/> (дата обращения: 04.05.2020); Силуанов заявил о необходимости внедрения новой пенсионной модели // Там же. 2018. 24 мая. URL: <https://www.rbc.ru/society/> (дата обращения: 04.05.2020); Еремеев О.В. Реформа системы социального страхования: прил. 8 к Ежегодному экономическому докладу 2008 года Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» «Стратегия 2020»: от экономики «директив» к экономике «стимулов». URL: <http://www.rsr-online.ru/doc/norm/224.pdf> (дата обращения: 04.05.2020); Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.10.2007 № 663 «О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда» // Здравоохранение. № 4. 2008.

другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 Закона о банкротстве).

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверением КТС, исполнительным листом); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (п. 2 ст. 855 ГК РФ)¹.

В случае если должником в период после вынесения определения о принятии арбитражным судом заявления о признании должника банкротом и открытия конкурсного производства не в полном объеме выполнены обязательства по оплате труда лиц, работавших или работающих по трудовому договору, суммы, не выплаченные до принятия решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства, подлежат удовлетворению в составе текущих требований (ст. 136 Закона о банкротстве).

Таким образом, осуществление защиты требований работников реализуется лишь с применением систем привилегий, а формирование гарантийного (страхового) фонда не предусмотрено.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. 8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ. 2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

При этом в соответствии со ст. 134 Закона о банкротстве требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь, после погашения текущих обязательств, расходов на проведение мероприятий по недопущению возникновения техногенных и (или) экологических катастроф либо гибели людей, в связи с прекращением деятельности организации, а также удовлетворения требований граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью. Кроме того, из ст. 138 данного Закона следует, что требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества, также обладают приоритетом в отношении требований работников в рамках суммы, составляющей 70% средств, полученных в период продажи предмета залога.

С.А. Егоров, А.С. Игнатенко и А.Б. Козырева верно замечают, что указанная система не обеспечивает должного уровня социальной защиты работников в случае банкротства организации-работодателя¹.

Как замечают И.В. Стасюк, Е.А. Евдокимова и Н.А. Абузярова есть некоторые обстоятельства, при которых выплаты заработной платы может быть осуществлена третьим лицом². При этом прекращается подобная обязанность работодателя, при условии, что работник не выражал намерения не принимать полученные денежные средства в качестве погашения задолженности по заработной плате. В противном случае по формальным основаниям была бы заблокирована возможность произвести расчеты с работниками в ситуации неплатежеспособности должника, что не отвечало бы интересам как работника, так и должника-работодателя.

¹ Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / С.А. Егоров, А.С. Игнатенко, А.Б. Козырева и др.; под ред. Н.Л. Лютова. М.: Буки Веди. 2016. С. 45.

² См., например, Стасюк И.В. Исполнение обязательств третьим лицом за должника в преддверии банкротства. Комментарий к Определению Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 25.01.2017 № 305-ЭС16-15945 // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2017. № 3. С. 17.; Евдокимова Е.А. К вопросу о соотношении прав залогодержателя и привилегированных незалоговых кредиторов // Закон. 2017. № 9. С. 140; Абузярова Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России // Законодательство и экономика. 2016. № 10. С. 12.

В период восстановительных процедур банкротства, оплата очередной задолженности, в отношении оплаты труда работникам не приостанавливается. При конкурсном производстве очередные требования по оплате труда учитываются в составе 2-й очереди только в случае, если полученных в восстановительных процедурах денежных средств недостаточного для погашения всей задолженности по оплате труда, или когда имущество должника отсутствует в натуре.

Законодательное закрепление такого порядка удовлетворения требований кредиторов, при котором расчеты по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, производятся ранее удовлетворения требований кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника, но после удовлетворения требований граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью (т.е. кредиторами первой очереди), является одной из государственных гарантий оплаты труда, закрепленных в ст. 130 ТК РФ и предписывающих обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами¹.

Ст. 37 Конституции РФ каждому гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Во исполнение данного положения в ст. 130 ТК РФ содержится гарантия обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Однако в последнее время этот постулат все чаще нарушается. По словам Председателя Следственного комитета РФ А.И. Бастрыкина, более половины общей суммы задолженности по заработной плате приходится на

¹ Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2016. С. 210.

организации, находящиеся в стадии банкротства. Глава ведомства подчеркнул, что недобросовестные арбитражные управляющие, распродавая активы предприятий, в последнюю очередь задумываются о погашении задолженности перед работниками по заработной плате¹.

С точки зрения Е.Л.Никитина, М.Н. Кустова своевременная и в полном объеме выплата работникам заработной платы является одной из основных обязанностей работодателя, органам прокуратуры необходимо на системной основе осуществлять надзор за исполнением контролирующими органами трудового законодательства в вопросах оплаты труда, использовать весь комплекс мер прокурорского реагирования, добиваться реального устранения нарушений прав граждан на своевременную и полную оплату труда, изучать финансово-экономическую ситуацию, связанную с выплатой заработной платы на поднадзорной территории².

При выявлении прокурором нарушений законодательства о несостоятельности (банкротстве), которые привели к образованию задолженности по заработной плате, необходимо применять комплекс мер прокурорского реагирования. Статья 14.13 КоАП РФ (ч. 3 и 3.1) предусматривает административную ответственность арбитражных управляющих за нарушение законодательства о несостоятельности (банкротстве), в том числе в виде дисквалификации.

Однако спорным является вопрос о допустимости привлечения арбитражного управляющего за нарушение трудового законодательства по статье 5.27 КоАП РФ, в частности за нарушения трудового законодательства.

Так, в учебной литературе встречается указание на возможность привлечения к административной ответственности внешнего или

¹ Интервью Председателя Следственного комитета «Российской газете» // URL: <https://sledcom.ru/press/interview/item/1195282/> (дата обращения: 05.05.2020); Быкова Е.Г., Яшков С.А. Некоторые вопросы уголовно-правовой оценки невыплаты заработной платы при банкротстве организации // Уголовное право. 2019. № 2. С. 18.

² Никитин Е.Л., Кустов М.Н. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 38–41.

конкурсного управляющего за нарушение трудового законодательства по статье 5.27 КоАП РФ¹.

Однако суды в своих решениях указывают, что управляющий не может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной статьей 5.27 КоАП РФ, поскольку отношения между работниками предприятия и управляющим в период конкурсного производства связаны с исполнением полномочий управляющего и регулируются нормами не трудового законодательства, а законодательства о банкротстве².

В то же время ФАС Уральского округа в Постановлении от 18 июня 2007 года № Ф09-4510/07-С1 указал, что выплата заработной платы является прямой обязанностью арбитражного управляющего, неисполнение которой влечет привлечение к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

ФАС Западно-Сибирского округа в Постановлении от 5 февраля 2008 года № Ф04-622/2008(1358-А46-27) при рассмотрении схожей ситуации пришел к выводу о совершении арбитражным управляющим административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ. Аналогичный вывод сделал и ФАС Дальневосточного округа в Постановлении от 18 июня 2007 г., 11 июня 2007 г. № Ф03-А51/07-2/2517. В решении Николаевского-на-Амуре городского суда Хабаровского края от 9 марта 2017 года № 12-24/2017 конкурсного управляющего суд признал должностным лицом и, соответственно, надлежащим субъектом

¹ Кравцов А.Ю., Яровой А.В. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о несостоятельности (банкротстве): Учебное пособие. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ. 2014. С. 36.

² Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 26.03.2015 № 306-АД14-7827 URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020); Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 03.04.2006 № А74-743/05-Ф02-1247/06-С1; Постановление ФАС Московского округа от 28.05.2008 № КА-А40/4111-08; Определение ВАС РФ от 06.10.2008 № 12137/08 URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020); Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12.05.2009 № 17АП-2970/2009-АК URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ¹.

Несмотря на имеющиеся противоречия в судебной практике, органы прокуратуры при осуществлении надзора за соблюдением прав граждан на оплату труда должны активно и бескомпромиссно применять весь комплекс мер прокурорского реагирования, быть на страже неукоснительного соблюдения права каждого гражданина на оплату труда.

Введен новый п. 5 ст. 136 Закон о банкротстве, который содержит правила о последовательности действий конкурсного управляющего при недостаточности средств для расчетов со второй очередью: «Требования кредиторов второй очереди подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

в первую очередь - требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый месяц на каждого человека;

во вторую очередь - оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору...». Практическое осуществление этих правил возможно, если в конкурсной массе, сформированной арбитражным управляющим, есть денежные средства. К сожалению, иногда нет средств даже для второй очереди, поскольку механизм привилегий применяется после удовлетворения внеочередных - текущих - платежей. Текущие платежи «съедают» значительную часть конкурсной массы. При недостаточности средств правила п. 5 ст. 136 позволяют произвести выплаты большему кругу работников, но проблему не решают. О выплате в полном объеме зарплаты, выходных пособий речь не идет.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

Можно отметить корректировку некоторых норм, касающихся текущих платежей. Так, уточнено правило ч. 1 ст. 134 рассматриваемого Закона об очередности удовлетворения требований по текущим платежам¹. Эти требования тоже конкурируют, и в практике нередко возникали споры, кому отдать предпочтение: работникам ли, приглашенным специалистам и т.п. Конструкция «текущих платежей» создавала почву для злоупотреблений арбитражным управляющим. Теперь требования об оплате труда лиц, работающих или работавших (после даты принятия заявления о признании должника банкротом) по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь, перед специалистами, приглашенными арбитражным управляющим, коммунальными платежами и проч., что вносит определенную ясность и улучшает положение работников. Однако это слабое утешение, так как в отношении задолженности, включенной в реестр требований кредиторов, все осталось без изменений - требования работников по-прежнему считаются привилегированными и удовлетворяются во вторую очередь, а с учетом внеочередных платежей эти требования оказываются седьмыми. Привилегия превращается в фикцию.

Примечательно правило, установленное п. 3.1 ст. 1 действующего закона в редакции ФЗ от 29 июня 2015 г. № 186: «Порядок выплаты компенсации работнику в случае утраты заработной платы, причитающейся работнику, но не выплаченной работодателем, являющимся юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, в отношении которых возбуждено производство по делу о несостоятельности (банкротстве), устанавливается федеральным законом». Норма вводится в действие с 1 января 2022 г. Правило сомнительное, отсрочка введения в действие делает его эфемерным. Тем более что уже есть пример длительного невыполнения

¹ Филющенко Л.И. Право работников на оплату труда при несостоятельности работодателя: новеллы законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 29–31.

государством принятой обязанности о соотношении МРОТ и прожиточного минимума - соответствующий закон до сих пор не принят. Норму, изложенную в п. 3.1 ст. 1 Закона, по-видимому, можно рассматривать как некий шаг по пути создания в будущем механизма гарантийных выплат. В этом контексте можно отметить как положительный момент принятие нормы о выплате за счет Фонда социального страхования пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам при банкротстве работодателя (ч. 4 ст. 13 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)¹. Необходимость введения механизма обязательного страхования на случай утраты заработка при неплатежеспособности работодателя признается многими учеными, подчеркивающими актуальность проблемы². Должно быть четко определено, что при отсутствии (недостаточности) конкурсной массы работникам гарантировано получение компенсации утраченного заработка. Источником средств для подобных выплат, на наш взгляд, должны быть совместные взносы государства и работодателей. Пока что ни работодатели, ни государство не выразили желания взять на себя эту обязанность. Можно рассмотреть вопрос о субсидиарной ответственности собственников государственных и муниципальных предприятий. Отсутствие у работодателей желания платить дополнительные взносы понятно. Однако государство, если оно социальное и правовое, должно принять соответствующие решения.

В случае признания несостоятельности организации и введения в отношении нее процедуры банкротства, существуют определенные выплаты,

¹ ФЗ от 9 марта 2016 г. № 55-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4.8 и 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 02.05.2020).

² Игнатенко А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1390; Мальцев В.А. Правовые механизмы защиты прав работников при банкротстве работодателя в Германии и России // Труд и социальные отношения. 2015. № 3. С. 36.

которые полагаются работникам при банкротстве организации вне зависимости от занимаемой ими должности.

Во время увольнения работодатель должен произвести в пользу увольняемого сотрудника следующие денежные отчисления:

- заработная плата (за отработанное, но не оплаченное время);
- премии и другие положенные выплаты (обычно их перечень и порядок определения размера прописываются в локальных нормативных актах);
- компенсация за неиспользованный отпуск (количество дней определяется исходя из отработанного времени, а оплата - из среднедневного заработка);
- выходное пособие (оно выплачивается при увольнении в случае ликвидации предприятия, размер пособия определяется, исходя из среднемесячного заработка);
- сохранение заработка на период до 2 месяцев (важно помнить, что обязательными условиями получения данной выплаты являются постановка на учет в центр занятости в течение 2 недель после увольнения, а также отсутствие нового места работы).

Исходя из вышесказанного, для разрешения рассматриваемых правовых пробелов, касающихся выплаты заработной платы необходимо предусмотреть в российском законодательстве систему защиты требований работников, соответствующую нормам Конвенции Международной организации труда № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя».

Таким образом, введение в России обязательного социального страхования на случай утраты заработка вследствие банкротства работодателя с возложением обязанностей страховщика на Фонд социального страхования РФ, либо создание для указанной цели специального гарантийного учреждения (при этом системой страхования (гарантией) должна охватываться не только заработная плата, но и другие

виды требований, перечисленные в ст. 12 Конвенции МОТ №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»).

3.2 Специфика очередности удовлетворения требований работников – кредиторов

Перед КС РФ не раз вставал вопрос о конституционности норм Закона о банкротстве, предусматривающих специальный порядок удовлетворения требований кредиторов должника, в частности положения о том, что требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

КС РФ, отказывая в признании соответствующих норм противоречащими Конституции РФ, указывал на то, что предпосылками такого погашения является отсутствие имущества у должника и его ликвидация, в результате чего его права и обязанности не переходят в порядке правопреемства к другим лицам.

Более того, КС РФ высказал позицию, что возможность предъявления кредитором требования к должнику вне рамок дела о банкротстве «противоречила бы самому существу конкурсного производства, исключительно в ходе которого должна решаться задача пропорционального распределения среди кредиторов всей конкурсной массы».

Значимость и актуальность данной правовой позиции подтверждается тем, что она нашла свое применение в последующей практике КС РФ¹.

Ранее КС РФ высказывал связанную с вышеизложенным правовую позицию, которая сохраняет свою актуальность и в настоящее время, в соответствии с которой ограничения, связанные с порядком предъявления и удовлетворения требований кредиторов, направлены «на предотвращение

¹ См., напр.: Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1465-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дриги Валерия Евгеньевича на нарушение его конституционных прав абзацем третьим пункта 9 статьи 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 02.05.2020).

банкротства и восстановление платежеспособности должника, а также на создание условий для справедливого обеспечения экономических и юридических интересов всех кредиторов»¹.

В развитие данной правовой позиции о направленности института несостоятельности на предоставление кредиторам равных возможностей получения удовлетворения их требований к должнику, Конституционный Суд РФ указал, что наложение ареста на имущество должника в рамках уголовного судопроизводства для обеспечения исполнения приговора в части гражданского иска не предполагает наложение ареста на имущество должника в процедуре конкурсного производства либо сохранение такого ранее наложенного ареста в отношении отдельных конкурсных кредиторов. При этом Конституционный Суд РФ указал, что иное толкование «означало бы подмену установленных федеральным законом частноправовых способов разрешения спора об имущественных правах публично-правовыми способами, ставящими отдельных конкурсных кредиторов в привилегированное положение лишь в силу их признания также субъектами уголовного судопроизводства»².

В практике судов неоднократно возникал вопрос, является ли установление особенностей удовлетворения требований кредиторов

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 12 марта 2001 г. № 4-П «По делу о проверке конституционности ряда положений Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», касающихся возможности обжалования определений, выносимых Арбитражным судом по делам о банкротстве, иных его положений, статьи 49 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций», а также статей 106, 160, 179 и 191 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом Арбитражного суда Челябинской области, жалобами граждан и юридических лиц» // РГ. 2001. № 57.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 31 января 2011 г. № 1-П «По делу о проверке конституционности положений частей первой, третьей и девятой статьи 115, пункта 2 части первой статьи 208 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации и абзаца девятого пункта 1 статьи 126 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобами закрытого акционерного общества «Недвижимость-М», общества с ограниченной ответственностью «Соломатинское хлебоприемное предприятие» и гражданки Л.И. Костаревой» // РГ. 2011. № 29.

должника различных категорий нарушением ст. 19 Конституции РФ, предусматривающей равенство всех перед законом и судом.

Конституционный Суд РФ указал, что особый порядок удовлетворения требований кредиторов разных категорий не противоречит Конституции РФ в соответствии с общей позицией Конституционного Суда, согласно которой «принцип равенства, предполагая равный подход к формально равным субъектам, не обуславливает необходимость предоставления одинаковых гарантий лицам, относящимся к разным категориям, а равенство перед законом и судом не исключает фактических различий и необходимости их учета законодателем»¹.

Вопрос о необходимости обеспечения баланса интересов различных участников процесса несостоятельности (банкротства) Конституционным Судом РФ поднимался также при рассмотрении проблемы, связанной с возможностью оспаривания выплаты заработной платы в качестве сделки по специальным основаниям, предусмотренным Законом о банкротстве.

Заметим, что в литературе высказывается мнение², согласно которому возможность оспаривания выплаты заработной платы и действий по уплате налогов и сборов противоречит не только соответствующим федеральным законам, но и Конституции РФ, которая гарантирует каждому вознаграждение за труд (ст. 37) и устанавливает обязанность платить законно установленные налоги и сборы (ст. 57). Таким образом, под сомнение ставится обоснованность отнесения такого широкого круга действий к сделкам по смыслу Закона о банкротстве.

В развитие этой мысли необходимо отметить следующее. С одной стороны, законодатель преследует правомерную цель, а именно защищает

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 1755-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества «Доставка» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 4 статьи 142 и пунктом 2 статьи 225 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

² Аюрова А.А. Оспаривание сделок должника согласно нормам законодательства о несостоятельности (банкротстве) // Адвокат. 2014. № 11. С. 53.

права кредиторов, позволяя вернуть в имущественную массу должника как можно больше активов для удовлетворения законных требований кредиторов. С другой стороны, при более детальном рассмотрении этой проблемы можно отметить, что уплата налогов и сборов имеет социальную значимость, так как часть этих средств идет на защиту социально незащищенных слоев населения, развитие экономики и т.п. Возникает вопрос, не ставятся ли интересы отдельной группы кредиторов в приоритет перед интересами всего населения страны при оспаривании действий должника по уплате налогов и сборов.

КС РФ в своем Определении¹ высказал следующую правовую позицию по данному вопросу: «...при правовом регулировании процедур банкротства необходимо, чтобы был обеспечен конституционно обоснованный разумный компромисс между интересами кредиторов, должника, его учредителей (участников) и сотрудников, а также государства. Созданию таких условий должно способствовать, в частности, правовое регулирование, направленное на сохранение конкурсной массы, необходимой для справедливого удовлетворения требований кредиторов».

Представляется, что, несмотря на то что рассматриваемое дело вытекает из трудовых правоотношений, данная позиция Конституционного Суда РФ применима ко всем основаниям оспаривания в соответствии с диспозицией ст. 61.1 Закона о несостоятельности (банкротстве), так как содержит общий принцип обеспечения баланса интересов всех субъектов права.

Таким образом, правовые позиции Конституционного Суда РФ оказывают существенное влияние на развитие судебной практики по делам о банкротстве, в частности создавая инструменты и дополнительные гарантии

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. № 2017-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Лудиной Ольги Александровны на нарушение ее конституционных прав пунктом 3 статьи 61.1 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 02.05.2020).

реализации основной цели института несостоятельности (банкротства), а также защиты прав и законных интересов участников соответствующих отношений.

Следует обратить внимание, что особая значимость итоговых решений Конституционного Суда РФ в форме постановлений подкреплена положениями Федерального конституционного закона № 11-ФКЗ¹, который вводит новый вид постановления, возможного к принятию Конституционным Судом РФ по итогам рассмотрения дела о проверке конституционности нормативного акта органа государственной власти или договора между органами государственной власти, - постановления о признании нормативного акта или договора либо отдельных их положений соответствующими Конституции РФ в истолковании, данном Конституционным Судом РФ. По сути, речь идет о прямом закреплении принципа недопустимости применения нормативного акта или отдельных его положений в истолковании, которое расходится с истолкованием, содержащимся в постановлении Конституционного Суда РФ.

Безусловно, данная новелла будет способствовать повышению значимости правовых позиций Конституционного Суда РФ как источника российского права².

Интересен тот факт, что в одном деле при рассмотрении спора о включении требований кредитора в реестр требований кредиторов должника суд первой инстанции сослался, в частности, на позицию, изложенную в Определении КС РФ № 138-О, на что возразил податель жалобы, указывая на неправомерность ссылки на акт Конституционного Суда РФ. Суд апелляционной инстанции, обосновывая правомерность применения к рассматриваемым правоотношениям позиции, изложенной в данном

¹ Федеральный конституционный закон от 28.12.2016 № 11-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» от 28.12.2016 // Российская газета. 2017. №1.

² Карелина С.А. К вопросу о роли судебной практики в системе источников правового регулирования отношений несостоятельности (банкротства) // Право и экономика. 2017. № 11. С. 20.

Определении КС РФ, указал, что согласно положениям ст. ст. 3, 6 Федерального закона «О Конституционном Суде РФ» «решения Конституционного Суда являются одним из источников права и обязательны на всей территории Российской Федерации». Суд кассационной инстанции, оставляя судебный акт без изменения, тем не менее несколько иначе выразился в отношении правовой природы определения Конституционного Суда РФ, не затрагивая вопрос о том, является ли оно источником права, указав при этом, что «суды правомерно при разрешении данного спора руководствовались и позицией, изложенной в Определении КС РФ от 25 июля 2001 г. № 138-О, поскольку в Определении изложена позиция общего подхода определения добросовестности действий плательщиков и банков».

Следует признать, что Верховный Суд РФ в соответствии с положениями Конституции РФ наделен правом давать разъяснения нижестоящим арбитражным судам по вопросам судебной практики (ст. 126 Конституции РФ).

Об учете правовых позиций ВС РФ свидетельствует и тот факт, что основанием для пересмотра судебных актов могут выступать новые обстоятельства, к числу которых в соответствии с п. 5 ч. 3 ст. 311 АПК РФ относится определение либо изменение в постановлении Пленума ВС РФ или в постановлении Президиума ВС РФ практики применения правовой нормы, если в соответствующем акте ВС содержится указание на возможность пересмотра вступивших в законную силу судебных актов в связи с данным обстоятельством.

Большое значение для формирования правоприменительной практики имеют и судебные акты нижестоящих судов. Вместе с тем следует признать, что российская правовая система, относящаяся к континентальной системе права, не рассматривает решение суда, вынесенное по конкретному делу, в качестве источника права.

Что же касается правопреемства, то, видимо, принимая во внимание характер трудовых отношений, плательщик не должен заменять кредитора-работника в правоотношении между работником и работодателем.¹

В каждой из указанных процедур очередности удовлетворения требований существуют свои особенности, в большей либо меньшей степени урегулированные судебной практикой. Так, к примеру, одним из наиболее часто встречающихся случаев задолженности является задолженность по заработной плате. Работник вне зависимости от того, есть ли у организации какие-либо финансовые проблемы, имеет право на получение заработной платы. А если работодатель добровольно ее не выплачивает, может воспользоваться любыми законными способами ее взыскания. В то же время процедура выплаты долгов в процессе банкротства опирается, прежде всего, на нормы Закона о банкротстве, все иные нормы, в том числе трудового права, в такой ситуации вторичны. Данный вывод подтвержден судебной практикой. Так, Верховный суд Республики Башкортостан в Апелляционном определении от 08.09.2015 по делу № 33-15476/15 указал, что на основании заявления С. о включении в реестр требований кредиторов С. был включен во вторую очередь реестра требований кредиторов ООО «У» в размере <...> рублей, о чем он был уведомлен по почте.

В силу ч. 2 ст. 142 Закона о банкротстве требования кредиторов каждой очереди удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом для удовлетворения обеспеченных залогом имущества должника требований кредиторов.

Особый статус работников должника в конкурсных отношениях выражается в том, что Закон о банкротстве относит работников к привилегированной категории кредиторов.

¹ Стасюк И.В. Исполнение обязательств третьим лицом за должника в преддверии банкротства. Комментарий к Определению Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 25.01.2017 № 305-ЭС16-15945 // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2017. № 3. С. 17.

При продолжении соответствующей законотворческой деятельности в России важно направить все имеющиеся ресурсы на появление в нашем обществе действительно эффективного юридического механизма защиты прав работников неплатежеспособного работодателя. При этом более логичным и справедливым представляется такой способ разрешения рассматриваемой проблемы, при котором ответственность перед кредиторами ложится на плечи самого должника. Возможным вариантом решения вопроса может стать введение обязанности для всех работодателей создавать специализированные фонды, в которых будут аккумулироваться денежные средства, предназначенные для погашения задолженности перед работниками в случае введения в отношении работодателя процедуры банкротства. Регламентацию образования и использования таких фондов можно предусмотреть по аналогии с содержанием ст. 30 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»¹ и ст. 35 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»², предусматривающих создание в обществах резервных и иных фондов. Размер отчислений в такие фонды логично установить в процентном соотношении к численности работников у каждого работодателя. При этом, скорее всего, возникнет проблема достоверности отражения данных о численности работников. Ведь, к сожалению, в России все еще весьма распространена ситуация, когда не со всеми работниками надлежащим образом оформляются трудовые отношения. В таком случае представляется необходимым ужесточение юридической негативной ответственности работодателя за искажение информации о численности работников и невыполнение обязанности по отчислению денежных средств в указанные резервные фонды.

¹ Федеральный закон от 26.12 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

² Об обществах с ограниченной ответственностью: Федер. закон от 8 февр. 1998 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 7. С. 785.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Существуют различные интерпретации к понятиям «несостоятельность» и «банкротство». Первая категория относится больше к экономическому положению, вторая связана с юридическим процессом, которые определяют сущность и этапы банкротства с использованием законодательных норм и судебной практики. Законодательство о банкротстве предусматривает особенности банкротства отдельных категорий должников: градообразующих организаций, сельскохозяйственных организаций, финансовых организаций (страховых организаций, кредитных организаций, профессиональных участников рынка ценных бумаг), стратегических предприятий и организаций, субъектов естественных монополий, граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей и другие.

В свою очередь под неплатежеспособностью работодателя следует понимать неспособность работодателя исполнить свою обязанность по оплате труда и иных, причитающихся работнику выплат, в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или коллективным соглашением, трудовым договором, в связи с недостаточностью денежных средств».

Считаем необходимым на основании всего сказанного в основном тексте работы предусмотреть в трудовом законодательстве конкретный механизм защиты трудовых прав работников на различных этапах развития неплатежеспособности, в том числе, до начала процедур банкротства организации при выявлении признаков неплатежеспособности организации.

2. Ввиду того что банкротство обычно связано с изменениями в организации производства и труда или ликвидацией юридического лица и, как следствие, с массовым высвобождением работников, потерей ими

заработка и иных социальных выплат, защита соответствующих требований работников является одной из важнейших социальных задач государства.

Так, выплата задолженности по заработной плате работникам, рабочее время, переводы, незаконные увольнения при банкротстве организации являются болезненными вопросами, которые требуются разрешить в первую очередь. Дипломатичность, взаимопонимание и соблюдение действующего законодательства - это три обстоятельства, которые позволят урегулировать такую сложную ситуацию наименее болезненным способом.

Что касается уровня гарантий прав работников на получение заработной платы при неплатежеспособности организации, то в настоящее время он является недостаточным.

В связи с изложенным законодателю необходимо предусмотреть систему мер, которая будет направлена на предупреждение и смягчение негативных последствий вследствие неплатежеспособности работодателя для его работников.

3. Учитывая нестабильную экономическую ситуацию и последствия действий санкций иностранных государств, многие предприятия не смогли противостоять последствиям финансового кризиса, в том числе обеспечить исполнение денежных обязательств перед своими работниками.

Государством разработана и реализуется система мер в целях сокращения числа правонарушений, связанных с невыплатой заработной платы, иных социальных выплат, рабочего времени, переводов, незаконных увольнений, поскольку указанная сфера общественной жизни крайне значима и важна. Несомненно, в числе главных направлений соответствующей деятельности - обеспечение надлежащего правового регулирования исследуемых общественных отношений между работниками, работодателем, арбитражным управляющим, конкурсным управляющим.

4. Многоаспектность названной проблемы предопределила установление законодателем за задержку выплаты заработной платы, пособий и иных социальных выплат и иных причин трудовых споров различных видов

ответственности - уголовной, административной и материальной. Потребность оптимизации отдельных установлений, касающихся указанных институтов, привела к внесению в законодательство определенных изменений и дополнений.

5. Правовой механизм, закрепленный в гражданском законодательстве, обеспечивает получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В условиях банкротства особенность правового регулирования заключается в том, что для погашения задолженности по оплате труда требуется вмешательство государства. Вследствие нарушения законных прав и интересов работников, в процесс реализации норм трудового права «вклиниваются», обеспечивают его, доводят до конца властные органы государства (арбитражный суд) обеспечивая тем самым проведение в жизнь правовых норм, подкрепляя их властность своей властностью. Таким способом обеспечивается фактическое, реальное поведение субъектов, на которое направлена воля законодателя.

6. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности гарантировано государством (ст. 130 ТК РФ). Требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь (часть 2 ст. 134 Закона о банкротстве).

Из вышеизложенного следует предложить возможные пути совершенствования российского законодательства по вопросу регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя:

1. Внесение в законодательство изменений, устанавливающих полную ответственность перед работниками собственника имущества должника — унитарного предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, по всем видам требований, перечисленных в ст. 12 Конвенции МОТ №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя».

2. Включение в гл. 21 ТК РФ отдельной статьи, посвященной гарантиям защиты прав работников на оплату труда в случае банкротства работодателя, в которой будут приведены общие положения по данному вопросу, конкретизированы права работников в указанной сфере, определен порядок избрания представителя работников для участия в процедуре банкротства и (или) для отстаивания их прав на получение страховых (гарантийных) выплат, а также систематизированы все основные виды защиты прав работников, применение которых урегулировано в других законодательных актах.

Таким образом, полагаем, что восстановление прав должника и кредиторов в случаях, если они нарушены заключением, изменением, исполнением трудовых договоров, должно осуществляться только в форме привлечения руководителя должника, лиц, входящих в его органы управления, к субсидиарной ответственности по ст. 10 Закона о банкротстве и (или) п. 3 ст. 53, ст. 53.1 ГК РФ.

Такой подход, кроме всего прочего, может сыграть важную профилактическую роль. Каждое лицо в организации, в сферу компетенции которого входит установление или изменение условий трудовых договоров, будет иметь в виду, что в случае признания таких действий недобросовестными, недействительными денежные средства будут взысканы именно с него, а не с работника.

3. Введение обязанности для всех работодателей создавать специализированные фонды, в которых будут аккумулироваться денежные средства, предназначенные для погашения задолженности перед работниками в случае введения в отношении работодателя процедуры банкротства. Регламентацию образования и использования таких фондов можно предусмотреть по аналогии с содержанием ст. 30 ФЗ от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и ст. 35 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», предусматривающих создание в обществах резервных и иных

фондов. Размер отчислений в такие фонды логично установить в процентном соотношении к численности работников у каждого работодателя. При этом, скорее всего, возникнет проблема достоверности отражения данных о численности работников. Ведь, к сожалению, в России все еще весьма распространена ситуация, когда не со всеми работниками надлежащим образом оформляются трудовые отношения. В таком случае представляется необходимым ужесточение юридической негативной ответственности работодателя за искажение информации о численности работников и невыполнение обязанности по отчислению денежных средств в указанные резервные фонды.

С учетом изложенного следует сделать вывод о необходимости внедрения в российское законодательство специальной системы гарантирования погашения задолженности по выплате пособий и оплате труда. При этом разработка данного механизма требует серьезного и детального подхода. В любом случае недопустимым представляется перекладывать бремя ответственности неплатежеспособного работодателя перед работниками на государственные органы или пытаться улучшить положение работников за счет ущемления интересов остальных категорий кредиторов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. // Российская газета. 1993. №237.
- 2 Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 4.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 399.
4. Федеральный закон от 26 дек. 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.
- 5 Гражданский кодекс РФ (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 410.
- 6 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 29.
- 7 Федеральный закон от 8 февр. 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 78.
- 8 Федерального закона 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. № 153-154. 12.08.1998.
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
- 10 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
- 11 Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. № 209-210. 02.11.2002.

12 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 45.

13 Федеральный закон от 01.05.2012 № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» // Российская газета. № 99. 04.05.2012.

14 Федеральный закон от 28.12.2013 № 422-ФЗ «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений» // Российская газета. № 295. 30.12.2013.

15. ФЗ от 9 марта 2016 г. № 55-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4.8 и 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 02.05.2020).

16 Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы // Российская газета. № 24. 05.02.2018.

17 Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2019 № 888-р «Об утверждении плана мероприятий Правительства РФ по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы» // СЗ РФ. 13.05.2019. № 19. Ст. 235.

18 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.10.2007 № 663 «О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда» // Здравоохранение. № 4. 2008.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Абузярова, Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России / Н.А. Абузярова // Законодательство и экономика. 2016. № 10. С. 7–21.
- 2 Аюрова, А.А. Оспаривание сделок должника согласно нормам законодательства о несостоятельности (банкротстве) / А.А. Аюрова // Адвокат. 2014. № 11. С.52–57.
- 3 Беседина, О.С. Некоторые вопросы реализации трудовых прав работников в свете недавних изменений Закона о банкротстве / О.С. Беседина // Право и экономика. 2017. № 8. С. 63–70.
- 4 Быкова, Е.Г., Яшков, С.А. Некоторые вопросы уголовно-правовой оценки невыплаты заработной платы при банкротстве организации / Е.Г. Быкова, С.А. Яшков // Уголовное право. 2019. № 2. С. 17–27.
- 5 Васильева, Ю.В., Жукова, Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве / Ю.В. Васильева, Т.М. Жукова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2. С. 168–175.
- 6 Волкова, В.С. Защита прав лиц, работающих по трудовым договорам, в условиях банкротства организации / В.С. Волкова // Трудовое право. 2019. № 7. С. 105–111.
- 7 Голикова заявила о планах перестроить систему социального страхования // РБК. 2018. 24 мая. URL: <https://www.rbc.ru/> (дата обращения: 04.05.2020).
- 8 Зыкина, Т.А. История законодательного закрепления права российского работника на вознаграждение за труд / Т.А. Зыкина // История государства и права. 2011. № 6. С. 18–23.
- 9 Евдокимова Е.А. К вопросу о соотношении прав залогодержателя и привилегированных незалоговых кредиторов / Е.А. Евдокимова // Закон. 2017. № 9. С. 139–149.
- 10 Еремеев, О.В. Реформа системы социального страхования: прил. 8 к Ежегодному экономическому докладу 2008 года Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» «Стратегия 2020»: от

- экономики «директив» к экономике «стимулов» / О.В. Еремеев. URL: <http://www.rsr-online.ru/doc/norm/224.pdf> (дата обращения: 04.05.2020);
- 11 Игнатенко, А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права / А.С. Игнатенко. 2014. № 7 (44). С. 13–17.
- 12 Интервью Председателя Следственного комитета «Российской газете» // URL: <https://sledcom.ru/press/interview/item/1195282/> (дата обращения: 05.05.2020).
- 13 Интернет-ресурс. URL: nangs.org/analytics/rosstat-o/ (дата обращения 02.05.2020).
- 14 Карелина, С.А. К вопросу о роли судебной практики в системе источников правового регулирования отношений несостоятельности (банкротства) / С.А. Карелина // Право и экономика. 2017. № 11. С. 19–25.
- 15 Климова, М.А. Защита трудовых прав работников / М.А. Климова // Библиотечка Рос. газеты. 2008. № 9. С. 1–12.
- 16 Клочков, М.А., Полетаев, Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М.А. Клочков, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2016. 240 с.
- 17 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. 8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).
- 18 Кравцов, А.Ю., Яровой, А.В. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о несостоятельности (банкротстве): Учебное пособие / А.Ю. Кравцов, А.В. Яровой. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры РФ, 2014. 75 с.
- 19 Кузнецова, В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / В.В. Кузнецова / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

- 20 Лютов, Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам / Н.Л. Лютов // Трудовое право. 2010. № 1. С. 77–82.
- 21 Лютов, Н.Л. Эффективность норм международного трудового права / Н.Л. Лютов. М.: Проспект. 2014. 328 с.
- 22 Мальцев, В.А. Правовые механизмы защиты прав работников при банкротстве работодателя в Германии и России / В.А. Мальцев // Труд и социальные отношения. 2015. № 3. С. 35 – 45.
- 23 Мальцев, В.В. Право граждан на оплату труда: уголовно-правовой аспект / В.В. Мальцев // Законность. 2014. № 6. С. 43–44.
- 24 Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / С.А. Егоров, А.С. Игнатенко, А.Б. Козырева и др.; под ред. Н.Л. Лютова. М.: Буки Веди. 2016. 196 с.
- 25 Минкина, Н.И. Отпуск без сохранения заработной платы: правовые аспекты / Н.И. Минкина // Трудовое право. 2008. № 12. С. 73–79.
- 26 Никитин, Е.Л., Кустов, М.Н. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры / Е.Л. Никитин, М.Н. Кустов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 38–41.
- 27 Ратехина, В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.А. Ратехина. Ярославль, 2007. 228 с.
- 28 Панкратова, О.В. Юридическая ответственность за нарушение прав граждан на вознаграждение за труд и иные гарантированные социальные выплаты / О.В. Панкратова // Российский следователь. 2019. № 10. С. 31 – 34.
- 29 Сагандыков М.С. Восстановление трудовых прав работников в условиях ликвидации организации // Адвокат. 2015. № 12. С. 44–48.
- 30 Сагандыков, М.С. Отзыв ведущей организации о диссертации М. Г. Сухановой «Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя» / М. С. Сагандыков, Г. Х. Шафикова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2018. Т. 18. № 4. С. 113–118.

- 31 Салата, В.Н. Правовое регулирование трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве) организаций: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / В.Н. Салата. Екатеринбург, 2009. 27 с.
- 32 Силуанов заявил о необходимости внедрения новой пенсионной модели // Там же. 2018. 24 мая. URL: <https://www.rbc.ru/society/> (дата обращения: 04.05.2020);
- 33 Ситникова, Е.Г., Сенаторова, Н.В. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. М.: «Российская газета». 2016. Вып. 8. 176 с.
- 34 Стасюк, И.В. Исполнение обязательств третьим лицом за должника в преддверии банкротства. Комментарий к Определению Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 25.01.2017 № 305-ЭС16-15945 / И.В. Стасюк // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2017. № 3. С. 16–20.
- 35 Суханова, М.Г. Об обновлении российского законодательства о несостоятельности работодателя / М.Г. Суханова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2. С. 191–201.
- 36 Трудовое право России: Учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. С.В. Колобовой, Ю.С. Сергеенко. М.: Юстицинформ. 2018. 510 с.
- 37 Филющенко, Л.И. Право работников на оплату труда при несостоятельности работодателя: новеллы законодательства / Л.И. Филющенко // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. Ст. 29–31.
- 38 Щербак, С.С. Влияние банкротства физического лица, являющегося работодателем, на трудовые правоотношения / С. С. Щербак // Право и экономика. 2018. № 7. С. 43–48.
- 39 Трудовое право. Учебник /под ред. Гасанов К. К., Мышко Ф. Г. М.: Юнити-Дана. 2018. 503 с.

- 40 Морозов, П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие / П.Е. Морозов. М.: Проспект. 2018. 176 с.
- 41 Мошкович, М. Работодатель-банкрот / М. Мошкович // ЭЖ-Юрист. 2009. № 14. С. 13–14.
- 42 Карелина, С. Источники правового регулирования отношений несостоятельности (банкротства) / С. Карелина // Хоз. и право. 2018. С. 15–16.
- 43 Покровский, С.С. Эволюция и проблемы правового регулирования гражданской ответственности за банкротство / С.С. Покровский // Закон. 2018. С. 30–32.
- 44 Беляева, О.А. Торги в банкротстве: основные проблемы и злоупотребления / О.А. Беляева // Аукционный вестник. 2018. № 380 (06.330). С. 1–2.
- 45 Мифтахутдинов, Р.Т. Судебный акт как условие возбуждения дела о банкротстве и гегелевская диалектика: комментарий к Определению Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 12.10.2016 №306-ЭС16-3611 / Р.Т. Мифтахутдинов // Вестник экономического правосудия РФ. 2017. № 2. С. 7–10.
- 46 Коломоец, Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография / Е.Е. Коломоец. М.: Проспект. 2019. 128 с.
- 47 Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. М.: Проспект. 2018. 272 с.
- 48 Буянова, М.О., Зайцева, О.Б. Трудовое право России. Учебник / М.О. Буянова, О.Б. Зайцева. М.: Феникс. 2017. 571 с.
- 49 Евразийское трудовое право. Учебник / под ред. Лушниковой М. В., Раманкулова К. С., Томашевский К. Л. М.: Проспект. 2018. 496 с.

50 Лебедев, В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов, Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА. ИНФРА-М. 2018. 480 с.

51 Суханова, М.Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения / М.Г. Суханова. Екатеринбург. 2018. С. 25–35.

52 Bronstein A.S. Comparative Study in Edward Yemin and Arturo S. Bronstein (eds.): The Protection of Workers' Claims in the Event of the Employer's Insolvency. Geneva, ILO. 1991. P.52–54.

53 Insolvency Systems in South Africa. Comparative Review of Employee Claims Treatment / Prepared by Gordon Johnson. United States Agency for International Development. October, 2011.

54 Posthuma, Richard A., Labour and Employment Laws in Mexico and the United States: An International Comparison // Labour Law Journal. 2000. № 20.

55 Rowat, Malcolm, Reforming Insolvency Systems in Latin America, Public Policy for the Private Sector // The World Bank Group. 2002. № 187.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1 Постановление Конституционного Суда РФ от 12 марта 2001 г. № 4-П «По делу о проверке конституционности ряда положений Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», касающихся возможности обжалования определений, выносимых Арбитражным судом по делам о банкротстве, иных его положений, статьи 49 Федерального закона 20 несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций», а также статей 106, 160, 179 и 191 Арбитражного процессуального кодекса Российской

Федерации в связи с запросом Арбитражного суда Челябинской области, жалобами граждан и юридических лиц» // Российская газета. 2001. № 57.

2 Постановление Конституционного Суда РФ от 22.07.2002 № 14-П «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» // Российская газета. 2002. № 141.

3 Определение Конституционного Суда РФ от 08.06.2004 № 254-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданки М.Г. Ершовой положением пункта 5 статьи 114 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 6.

4 Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 10-В08-2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2009. № 3.

5 Определение ВАС РФ от 06.10.2008 № 12137/08 URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

6 Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 3. 2009.

7 Постановление Конституционного Суда РФ от 31 января 2011 г. № 1-П «По делу о проверке конституционности положений частей первой, третьей и девятой статьи 115, пункта 2 части первой статьи 208 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации и абзаца девятого пункта 1 статьи 126 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в

связи с жалобами закрытого акционерного общества «Недвижимость-М», общества с ограниченной ответственностью «Соломатинское хлебоприемное предприятие» и гражданки Л.И. Костаревой» // Российская газета. 2011. № 29.

8 Определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 1755-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества "Доставка» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 4 статьи 142 и пунктом 2 статьи 225 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

9 Постановление Пленума ВАС РФ от 25.01.2013 № 11 «Об уплате налога на добавленную стоимость при реализации имущества должника, признанного банкротом» // Вестник ВАС РФ. 2013. № 3.

10 Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 26.03.2015 № 306-АД14-7827 URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).

11 Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1465-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дриги Валерия Евгеньевича на нарушение его конституционных прав абзацем третьим пункта 9 статьи 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 02.05.2020).

12 Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. № 2017-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Лудиной Ольги Александровны на нарушение ее конституционных прав пунктом 3 статьи 61.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 02.05.2020).

13 Определением ВС РФ от 08.11.2017 № 307-ЭС15-13915(5) URL: <https://buexpert8.ru/npa/> (дата обращения 01.06.2020).

14 О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав человека и гражданина (ст. ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации):

- Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 г. № 46. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314616/ (дата обращения 02.05.2020).
- 15 Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 03.04.2006 № А74-743/05-Ф02-1247/06-С1/ URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).
- 16 Постановление ФАС Московского округа от 28.05.2008 № КА-А40/4111-08.
- 17 Постановлении АС СЗО от 17.02.2016 по делу № А56-66036/2014 URL: <https://buhexpert8.ru/npa/> (дата обращения 01.06.2020).
- 18 Постановление АС СЗО от 10.07.2017 по делу № А66-5572/2013 URL: <https://buhexpert8.ru/npa/> (дата обращения 01.06.2020).
- 19 Постановление АС СЗО от 22.11.2017 по делу № А56-63325/2014) URL: <https://buhexpert8.ru/npa/> (дата обращения 01.06.2020).
- 20 Арбитражный суд Московского округа в Постановлении от 11.03.2015 по делу № А41-51561/2013 URL: <https://buhexpert8.ru/npa/> (дата обращения 01.06.2020).
- 21 Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12.05.2009 № 17АП-2970/2009-АК URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 09.05.2020).
- 22 Определение Арбитражного суда Челябинской области от 27.03.2020 (резюлютивная часть от 20.01.2020) по делу № А76-564/2017 URL: <https://sudact.ru/arbitral/court/> (дата обращения 01.05.2020).
- 23 Обзор Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 12.03.2018 № 39-23-2018 «Практика прокурорского надзора за исполнением законов арбитражными управляющими организаций, имеющих задолженность по оплате труда» URL: <https://abp-proc.ru/genproc/3740-generalnoy-prokuraturoy> (дата обращения 09.05.2020).