

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

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА ПРИ БАНКРОТСТВЕ  
РАБОТОДАТЕЛЯ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01. 2017. 450. ВКР

Руководитель работы,  
канд. юрид. наук, доцент,  
заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ Сагандыков Михаил Сергеевич  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-450  
\_\_\_\_\_ Керченко Михаил Денисович  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормоконтролер,  
Доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова Эльвира  
Маисовна \_\_\_\_\_  
2021 г.

Челябинск  
2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	
1.1 Элементы правового статуса работника при банкротстве работодателя.....	6
1.2 История развития правомочий работников при банкротстве работодателя в Российской Федерации .....	15
1.3 Правовое регулирование трудовых отношений при банкротстве работодателя в зарубежных странах (США, Германия) .....	25
2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	
2.1 Заключение и изменения трудового договора при банкротстве работодателя .....	36
2.2 Прекращение трудового договора при банкротстве работодателя .....	46
3 ПРАВА И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	
3.1 Особенности назначения и выплаты заработной платы в условиях банкротства работодателя .....	54
3.2 Очередность удовлетворения требований работников – кредиторов ...	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	75
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	90

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день, когда экономический кризис затрагивает все больше представителей бизнеса, вопросы защиты прав и гарантий работников и бывших работников при банкротстве их работодателей как никогда актуальны. Сведения Росстата свидетельствуют о том, что на 1 апреля 2020 г. суммарная задолженность по заработной плате составила 2 153,2 млн рублей, при том, что 98% всей задолженности возникли в связи с отсутствием у должников денежных средств<sup>1</sup>.

«Признание должника несостоятельным (банкротом) фактически в настоящее время во многом превратилось в узаконенный способ освобождения от долгов кредитора. Несовершенство законодательства о банкротстве приводит к тому, что самыми незащищенными остаются работники должника, которые не имеют возможности оказывать какое-либо влияние на процесс банкротства и защищать свои законные интересы.

В связи с чем, действующее законодательство старается наиболее полно урегулировать права работников, наделяя их необходимыми инструментами защиты, позволяющими проявлять активную позицию при финансовой неустойчивости организаций.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы. Установленная модель защиты прав работников в России недостаточно эффективна. На практике права, закрепленные законодательством о банкротстве за представителем работников должника, не могут осуществить полноценную защиту интересов трудового коллектива должника-работодателя, что приводит к возникновению социальных конфликтов. Учредителями, во многих случаях не только не принимаются меры по

---

<sup>1</sup>Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnstUS.htm> (дата обращения 11.04.2021).

погашению задолженности по заработной плате, но и напротив, осуществляются мероприятия по сокрытию имущества должника»<sup>1</sup>.

Целью исследования является комплексное изучение теоретических и правовых основ характеристики правового статуса работника при банкротстве работодателя, в том числе процедур заключения, изменения и прекращения трудового договора при банкротстве работодателя, с целью разработки предложений по обеспечению прав и гарантий работников в сфере оплаты труда при банкротстве работодателя.

В данном случае следует перечислить задачи, с помощью которых происходит успешное достижение поставленной цели:

- исследовать элементы правового статуса работника при банкротстве работодателя;
- раскрыть историю развития правомочий работников при банкротстве работодателя в Российской Федерации;
- рассмотреть правовое регулирование трудовых отношений при банкротстве работодателя в Зарубежных странах (США, Германия);
- проанализировать заключение и изменение трудового договора при банкротстве работодателя;
- проанализировать прекращение трудового договора при банкротстве работодателя;
- определить особенности назначения и выплаты заработной платы в условиях банкротства работодателя
- оценить очередность удовлетворения требований работников – кредиторов.

---

<sup>1</sup> Широкова Е.В. Социальная защита работников в контексте несостоятельности (банкротства) работодателя // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках (юридические, социально-политические и философские науки) сборник материалов Международного молодежного научного форума, Москва, 23 мая 2018 года. Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». 2018. С. 134.

Объектом квалификационной работы являются как трудовые, так и иные правоотношения, которые непосредственно связаны со сферой защиты требований работников при банкротстве работодателя.

Предметом работы выступают правовые нормы и правоприменительная судебная практика в сфере защиты прав работников при банкротстве работодателя не только в России, но и в зарубежных странах, проведение между ними сравнительного анализа.

Степень разработанности темы заключается в следующем. Рассмотрением вопросов, связанных с темой настоящего исследования, занимаются следующие ученые в России: Н.Г. Александров, С.Ю. Головина, М.Л. Захаров, И.А. Костян и другие. Среди зарубежных ученых представлены М. Андерсон, А. Бронштейн, Ли Гуачанг и другие. Однако на современном этапе данный вопрос остается дискуссионным в связи с недостаточной эффективностью механизма защиты требований работников при банкротстве работодателя в законодательных нормах.

Теоретическую основу исследования составили работы следующих российских и зарубежных ученых: С.А. Карелина, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов, К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко, Е.С. Юлова, О.С. Беседина, Ю.В. Васильева Ю.В., Т.М. Жукова, T.G. Kasuso, K. Sithole, G. Germain и другие.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является диалектический метод, а также 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 семь параграфов, заключения, библиографического списка и приложения.

# 1 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

## 1.1 Элементы правового статуса работника при банкротстве работодателя

Конституция РФ закрепляет принцип свободы предпринимательской и иной незапрещенной законом экономической деятельности<sup>1</sup>. «В современных экономических условиях развитие предпринимательства является одним из основных условий роста экономики, занятости населения и увеличения благосостояния граждан.

Однако осуществление экономической деятельности неизбежно сопряжено с определенными рисками. Результатом может быть также неплатежеспособность юридического лица или индивидуального предпринимателя, которая характеризуется недостаточностью имеющегося у него имущества для погашения всех его обязательств»<sup>2</sup>. Такая ситуация несовместима с активной хозяйственной деятельностью и предполагает ее прекращение.

Банкротство (несостоятельность) представляет собой признанную арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей (абз. 2 ст. 2 Федерального закона от

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. 2020. URL: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения 07.10.2020).

<sup>2</sup> Вильховский М.В. Защита прав работников при процедуре банкротства // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 226.

26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», далее – Закон о банкротстве<sup>1</sup>).

Дела о несостоятельности рассматриваются арбитражным судом (п. 1 ст. 32 Закона о банкротстве). Заявление о признании юридического лица банкротом принимается арбитражным судом, если требования к организации в совокупности составляют не менее чем 300 тысяч рублей и указанные требования не исполнены в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены (п. 2 ст. 33 Закона о банкротстве). Необходимо обратить внимание, что руководитель организации может, а в некоторых ситуациях должен самостоятельно подать заявление в суд о признании своей компании несостоятельной (ст. ст. 8, 9 Закона о банкротстве).

«Вопросы защиты прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя регулируются не только национальным законодательством, но и имеющими приоритетное значение международными актами. Международной организацией труда на 79-й сессии Генеральной конференции была принята Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (далее – Конвенция)<sup>2</sup>.

В ст. 3 Конвенции определены два важнейших направления защиты требований трудящихся:

1) «предоставление льгот, то есть права работников о заработной плате, о выплатах за оплачиваемый отпуск, о суммах, причитающихся в связи с другими видами оплачиваемого отсутствия на работе, о выходных пособиях, причитающихся работникам в связи с прекращением трудовых отношений, должны быть удовлетворены из имущества

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.01.2021) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

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

неплатежеспособного предпринимателя до удовлетворения требований непривилегированных кредиторов;

2) создание гарантийных учреждений, деятельность которых ограничивается страхованием обязательств работодателей по выплате заработной платы в случае банкротства. В дальнейшем такие гарантийные учреждения в порядке суброгации предъявляют от своего имени требования к работодателю тех работников, которым они выплатили причитающиеся суммы»<sup>1</sup>.

Однако, следует учесть, что не каждая норма Конвенции по исследуемому вопросу нашла свое применение в законодательстве РФ, поскольку международный акт ратифицирован РФ Федеральным законом от 01.05.2012 № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» с заявлением, что РФ принимает на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии<sup>2</sup>. Таким образом, положения о гарантийных учреждениях на РФ не распространяются.

«Различные процедуры банкротства в силу разной правовой природы и своих особенностей предполагают различный подход к определению правового статуса работников. При рассмотрении дела о банкротстве работодателя могут применяться следующие процедуры»<sup>3</sup>:

- наблюдение;
- финансовое оздоровление;
- внешнее управление; конкурсное производство;

---

<sup>1</sup> Мартынова Ю. А. Перспектива развития законопроекта о страховании работников на случай банкротства работодателя // Наука будущего: вопросы и гипотезы: сборник материалов IX-ой международной научно-практической конференции, Москва, 30 апреля 2017 года. Москва: Научно-издательский центр «Империя». 2017. С. 88.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 01.05.2012 № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции N 173)» // Российская газета. № 99.

<sup>3</sup> Юлова Е.С. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства): учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2019. С. 141.



– мировое соглашение (п. 1 ст. 27 Закона о банкротстве).

Относительно работодателя, который является индивидуальным предпринимателем, имеют место следующие процедуры: реструктуризация долгов, реализация имущества, мировое соглашение (п. 2 ст. 27 Закона о банкротстве).

Следовательно, не всегда банкротство приводит к ликвидации компании. «Действительно, идея реабилитации состоит в том, чтобы с помощью определенных мер восстановить финансовое состояние должника. В теории реабилитационные процедуры являются «спасательным кругом» для работников: они гарантируют сохранение большего количества рабочих мест и выплату заработной платы»<sup>1</sup>.

Однако, обращаясь к статистике применения реабилитационных процедур в России, отметим, что в 2019 году было введено 228 процедур внешнего управления и 4 процедуры финансового оздоровления, то есть всего 1% всех введенных процедур, а в 2018 году – 1,2%<sup>2</sup>. «Эти данные говорят о низкой эффективности применения процедур в России. Более того, реабилитационные процедуры в России носят восстановительный, а не реорганизационный характер.

Основная разница заключается в том, что первые направлены на сохранение юридического лица, тогда как вторые характеризуются сохранением бизнеса (в том числе персонала как части бизнеса)»<sup>3</sup>. При продаже предприятия не передается бизнес (персонал, договоры с контрагентами), а отчуждается не связанное между собой имущество, что не позволяет покупателю сразу вести деятельность и организовать работу при наличии уже имеющихся трудовых отношений.

---

<sup>1</sup> Никитин Е.Н. Гарантии трудовых прав работников при банкротстве работодателя // Право и государство: теория и практика. 2019. № 5(173). С. 120.

<sup>2</sup> Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnstUS.htm> (дата обращения 11.10.2020).

<sup>3</sup> Маликов А.Ф. Правовое регулирование реабилитационных процедур несостоятельности (банкротства): дис... канд. юрид. наук. Саратов, 2017. С.57.

Уже сегодня большая часть юридических лиц, которые «упали» в процедуру банкротства проходят лишь две процедуры такие, как наблюдение и конкурсное производство<sup>1</sup>. «Реже вводится внешний контроль. Финансовое оздоровление фактически не применяется на территории РФ. Мировое соглашение относится к процедурам банкротства лишь условно и также не имеет широкого применения. Поэтому далее будут рассмотрены такие процедуры банкротства, как наблюдение, конкурсное производство и внешнее управление, в том числе в связи с тем, что каждая из этих процедур имеет свои особенности, непосредственно влияющие на то, как работники реализуют свои права.

После установления судом обоснованности заявления о признании работодателя банкротом суд назначает арбитражного управляющего для проведения конкурсного производства. Это особый субъект профессиональной хозяйственной деятельности, который в зависимости от вида процедуры банкротства выступает в качестве временного, финансового, внешнего или конкурсного управляющего. Именно он должен организовать и провести собрание сотрудников. Оно проводится не позднее, чем за пять рабочих дней до даты проведения собрания кредиторов» (п. 1 ст. 12.1 Закона о банкротстве)<sup>2</sup>. На собрании сотрудники выбирают представителя, который будет защищать их интересы. Формально представитель работников является активным участником процедуры банкротства предприятия, однако, как показывает анализ положений Закона, полномочий, возложенных на него для защиты интересов работников, явно недостаточно, например, согласно ст. 12 Закона о банкротстве, представитель работников вправе участвовать в собрании кредиторов, но без права голоса.

---

<sup>1</sup> Морозов П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. М.: Проспект. 2018. С. 76.

<sup>2</sup>Сунгурова К.А. Конкурсное производство как процедура банкротства // Гарантии прав в Российской Федерации и международном праве: сборник статей Международной научно-практической конференции, Волгоград, 15 мая 2018 года. Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». 2018. С. 205.

«Наблюдение – это процедура, применяемая в деле о банкротстве к должнику в целях обеспечения сохранности его имущества, проведения анализа финансового состояния должника, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов»(абз. 13 ст. 2 Закона о банкротстве).

Надзор является первой процедурой банкротства, результатом которой может стать ее прекращение, а также введение последующих процедур, в том числе процедуры внешнего управления или конкурсного производства. Процедура контроля осуществляется временным управляющим.

С точки зрения реализации прав работников организации процедура мониторинга имеет следующие особенности.

Во-первых, «при введении процедуры наблюдения организация продолжает свою обычную хозяйственную деятельность, за исключением некоторых последствий, предусмотренных ст. 63, 64 Закона о банкротстве. Введение процедуры контроля само по себе не является основанием для приостановления выплаты заработной платы работникам, а также для увольнения работников должника по такой статье ТК РФ<sup>1</sup>, как ликвидация организации»<sup>2</sup>.

Во-вторых, введение процедуры наблюдения не является основанием для отстранения нынешнего руководства организации. Временный управляющий, назначенный для проведения процедуры, не является руководителем организации и не замещает его функции.

Следовательно, обязанность по выплате заработной платы работникам должника остается за ее руководством. При этом в соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 67 Закона о банкротстве «временный управляющий обязан, в том числе, принимать меры по обеспечению сохранности имущества организации-должника». Таким образом, если работники получают информацию о том,

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

<sup>2</sup> Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2. С. 169.

что руководство организации отчуждает (продает) имущество или совершает иные действия с имуществом, не вызванные какими-либо объективными причинами, противоречащими ранее существовавшим в организации порядкам, эта информация должна быть немедленно доведена до временного управляющего. Данные действия необходимо совершить, кроме вышеуказанного, и для последующей оценки правомерности действий временного управляющего компетентными органами.

Конкурсное производство представляет собой такую процедуру, которая применяется в деле о банкротстве к должнику в целях надлежащего удовлетворения требований кредиторов (абз. 16 ст. 2 Закона о банкротстве). Началом конкурсного производства, то есть введение данной процедуры, является момент, когда арбитражный суд по результатам процедуры наблюдения (или же без проведения данной процедуры в случаях, прямо установленных Законом о банкротстве) признает, что юридическое лицо, продолжая свою обычную хозяйственную деятельность, не имеет возможности погасить все долги в обозримом будущем.

Суть данной процедуры банкротства заключается в продаже всего имущества организации-должника и пропорциональном погашении задолженности в порядке, установленном Законом о банкротстве, в том числе задолженности по заработной плате.

По общему правилу, процедура конкурсного производства завершается ликвидацией организации-банкрота и исключением ее из Единого государственного реестра юридических лиц.

Поэтому конкурсное производство – это ликвидационная процедура. В исключительных случаях, если в ходе конкурсного производства возникают обстоятельства, указывающие на возможность восстановления платежеспособности организации-должника, может быть осуществлен переход к процедуре внешнего управления. Процедура конкурсного производства проводится конкурсным управляющим.

С точки зрения реализации прав работников процедура конкурсного производства имеет следующие особенности.

В отличие от временного управляющего в порядке наблюдения, конкурсный управляющий в процедуре банкротства является единоличным управляющим должника. Полномочия всех предыдущих руководителей организации, находящейся в состоянии банкротства, прекращаются. Именно на конкурсного управляющего ложатся все основные функции по управлению должником, а также обязанность по выплате заработной платы работникам (бывшим работникам) организации.

Важным моментом является то, что в соответствии с абз. 7 п. 2 ст. 129 Закона о банкротстве конкурсный управляющий обязан уведомить работников должника о предстоящем увольнении не позднее чем в течение месяца со дня введения конкурсного производства. Соответственно, введение процедуры конкурсного производства является, как правило, основанием для увольнения всех работников должника. Однако если конкурсный управляющий нуждается в сотрудниках для проведения конкурсного производства (для обеспечения сохранности имущества должника и т. д.), то трудовые отношения с отдельными работниками могут быть сохранены.

При этом недопустимо, чтобы конкурсный управляющий сохранял отдельные ставки в штатном расписании конкурсной организации, но принудительно увольнял конкретных лиц, ранее занимавших эти ставки, ссылаясь на введение процедуры конкурсного производства, а затем брал на работу новых сотрудников. Однако, такие действия конкурсного управляющего могут быть признаны судом незаконными, в результате чего пострадавший от увольнения работник принудительно восстанавливается (об органах, ответственные за данную деятельность, будет говориться позднее). Введение процедуры банкротства служит основанием для приостановления погашения задолженности по заработной плате, за исключением текущей задолженности.

Внешнее управление – это процедура, применяемая в деле о банкротстве к должнику с целью восстановления его платежеспособности (абз. 15 ст. 2 Закона о банкротстве). Внешнее управление может быть введено как в результате процедуры наблюдения, так и в ходе конкурсного производства.

Суть процедуры внешнего управления заключается в том, что в результате реализации разработанного и утвержденного арбитражным судом плана происходит как погашение существующей задолженности должника, так и общее восстановление его платежеспособности в будущем. Поэтому, в отличие от процедуры банкротства, данная процедура носит восстановительный характер и не направлена на продажу всего имущества организации и прекращение ее деятельности. Процедура внешнего контроля осуществляется внешним управляющим.

С точки зрения реализации прав работников организации процедура внешнего управления имеет следующие особенности. Как и конкурсный управляющий, внешний управляющий является единоличным руководителем организации и несет ответственность за выплату заработной платы в порядке, предусмотренном Законом о банкротстве. Полномочия всех предыдущих руководителей прекращаются.

Введение внешнего управления само по себе не является основанием для увольнения работников организации, за исключением увольнения руководителя. Однако такие увольнения могут иметь место в связи с организационно-штатными мероприятиями (сокращением штата) с соблюдением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Введение внешнего управления является основанием для приостановления погашения задолженности по заработной плате, за исключением текущей задолженности.

Таким образом, банкротство, будучи экономическим институтом, предполагает взаимную деятельность и функционирование многих субъектов экономики, в том числе и сотрудников по трудовому договору. С момента

возбуждения дела о банкротстве в отношении должника-юридического лица одним из непосредственных участников этих правоотношений являются работники должника.

В рамках параграфа рассмотрены такие процедуры банкротства, как наблюдение, конкурсное производство и внешнее управление с точки зрения особенностей, непосредственно влияющих на то, как работники реализуют свои права при процедуре банкротства. В настоящее время механизмы защиты прав работников требуют совершенствования, так как в первую очередь они должны быть направлены на поддержание социально-психологического баланса на предприятии, который достигается путем удовлетворения требований особо уязвимых категорий работников, стимулировании их трудовой активности, поощрении и предоставлении возможности для дальнейшего роста.

## 1.2 История развития правомочий работников при банкротстве работодателя в Российской Федерации

«В России положения о защите требований работников сформировались значительно позже, чем институт банкротства, начало которого исчисляется еще со времен древнерусского памятника права – Русской правды»<sup>1</sup>.

«В период между Русской правдой и началом XIX века правового регулирования защиты требований трудящихся в условиях несостоятельности (банкротства) не было, что связано со следующими причинами»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Карелина С.А. Источники правового регулирования отношений несостоятельности (банкротства). М.: ООО «Издательство «СТАТУТ». В 2-х томах. Под редакцией С.А. Карелиной. Москва. 2019. С. 185.

<sup>2</sup> Мильков А.В. Защита работников в условиях банкротства работодателя // Перспективные направления взаимодействия науки и общества как основа инновационного развития: сборник статей Международной научно-практической конференции, Стерлитамак, 25 сентября 2020 года. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». 2020. С. 83.

Во-первых, вплоть до середины XIX века в Российской империи использование труда вольнонаемных рабочих не было распространено, а значит, и не существовало его регулирования. Позднее толчком к ускоренному формированию рабочего класса станет приход капитализма, в связи с ликвидацией феодальных отношений и принятием 19 февраля 1861 г. Манифеста об освобождении крестьян (об отмене крепостного права).

Как отмечает И.А. Костян, «трудовое право изначально зародилось в недрах административного права, когда государство существенно ограничивало экономическую власть, обеспечивая тем самым определенные (минимальные) гарантии прав лиц, работающих по условиям трудового договора. Между тем трудовой договор, его содержание и особенности заключения были предусмотрены нормами гражданского права»<sup>1</sup>.

Во-вторых, формирование правового института банкротства в этот период шло достаточно медленно. В некоторых российских законах есть ссылки на несостоятельность и некоторые ее последствия, но нет правил, по которым предприятие может быть признано банкротом.

Требования, возникающие из трудовых отношений в контексте несостоятельности, упоминаются в Уставе о банкротах 1800 г.<sup>2</sup>. Согласно п. 5 ст. 506 настоящего Устава, такие требования включали «заработную плату или денежное вознаграждение, которое следует за домашней прислугой и служащими», и они были возведены в ранг первоочередных.

«Учитывая тот факт, что Устав был принят после подавления одного из крупнейших крестьянских восстаний в истории России (1773-1775), участниками которого, в том числе, были рабочие, можно предположить, что одной из причин закрепления таких норм в законе было осознание государственными органами необходимости защиты беднейших и наиболее социально уязвимых категорий кредиторов. Приоритетный характер

---

<sup>1</sup>Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9. С. 21.

<sup>2</sup> Устав о банкротах от 19 декабря 1800 г. URL: <https://base.garant.ru/> (дата обращения 10.11.2020).



удовлетворения потребностей работников сохранялся и закреплялся в соответствии с пунктом 5 ст. 506 Устава следующим образом: к первому классу долгов относят заработную плату или денежную заработную плату, выплачиваемую домашней прислуге и служащим в течение шести месяцев, если установлено, что они не получали оплаты за свой труд.

Включение в законодательство того периода норм о привилегированном положении работников по оплате труда является одним из редких примеров закрепления гарантий работников в условиях еще не сформировавшейся тогда отрасли трудового права в России»<sup>1</sup>.

В революционный период и период становления советской власти вплоть до 1921 г. институт банкротства фактически отсутствовал. В результате смены политических режимов, нестабильной экономики, противоречий в обществе восстановление и преобразование данного института, хотя и было затруднительно, однако постепенно происходило, включая в себя все изменения, которые на тот исторический момент происходили. Класс пролетариата был самым многочисленным, именно на него были направлены вопросы защиты интересов пролетариата в условиях новой экономической политики (НЭП). «Так, по отношению к работникам должника существовал принцип абсолютной сверхпривилегии»<sup>2</sup>.

Кодекс законов о труде 1918 г.<sup>3</sup> данный кодифицированный нормативно правовой акт ознаменовал первоначальное закрепление на законодательном уровне право рабочего на оплату труда. Данный закон был результатом обобщения многочисленных трудовых актов, действовавших в

---

<sup>1</sup> Трудовое право. Учебник /под ред. Гасанов К. К., Мышко Ф. Г. М.: Юнити-Дана, 2018. С. 224.

<sup>2</sup> Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2016. С. 27.

<sup>3</sup> Кодекс законов о труде 1918 года URL:[http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm) (дата обращения 10.11.2020).

то время и отразил государственное регулирование экономики, характерное для периода военного коммунизма 1918-1922 гг.

Раздел VI «О вознаграждении за труд» Кодекса законов о труде 1918 г. содержал 26 статей. Работник не имел права самостоятельного трудоустройства и получал работу исключительно через биржу труда. Оплата труда рассчитывалась централизованно по тарифам, разработанным для каждого вида труда. Все работники одной и той же профессии были разделены на группы и категории, и для каждой группы и категории был установлен определенный размер вознаграждения. Распределение работников по группам и категориям внутри каждой отрасли труда осуществлялось специальными ценовыми комиссиями, местными и центральными, образованными при соответствующих профессиональных организациях.

Кодекс законов о труде 1918 г. в ст. 58 содержал положение о том, что оплата труда не может быть ниже прожиточного минимума, установленного Народным комиссариатом труда для населения каждого населенного пункта РСФСР. При определении размера вознаграждения по каждой группе и категории учитывались следующие факторы: тяжесть работы, опасность условий, в которых выполняется работа, сложность и точность выполняемой работы, а также степень самостоятельности и ответственности за ее выполнение, степень подготовки и опыта, необходимых для ее выполнения. Впервые было введено понятие нормального рабочего дня и сверхурочной работы. Были также возможны сдельные работы, за которые вознаграждение определялось из расчета суточной тарифной платы, деленной на количество изделий, являющееся нормой производства.

Также было установлено, что оплата труда работника могла производиться только в одном из мест работы, даже если он работал в нескольких местах. Периодичность выплаты вознаграждения определялась не реже одного раза в две недели. Помимо денежной компенсации, можно было платить натурой (предоставлением жилья, продуктов). Но выплата

вознаграждения натурой должна была утверждаться местным отделом труда, который устанавливал ставки с участием соответствующего профсоюза.

Требования к оплате труда работников в случае банкротства работодателя удовлетворялись (КЗоТ 1922 г.<sup>1</sup>) главным образом раньше всех других требований. Кроме того, закон предусматривал, что должник не имеет права начинать расчеты с другими кредиторами до тех пор, пока не будет накоплено достаточно средств для покрытия заработной платы за два месяца вперед.

«После отмены новой экономической политики и до 1992 г. правовые отношения, связанные с банкротством предприятий, практически не регулировались, поскольку, как утверждалось, в плановой социалистической экономике нет места несостоятельности.

Кодекс законов о труде 1922 г. дополнялся в разные исторические периоды многочисленными нормативными правовыми актами, позволявшими учитывать специфику того или иного этапа развития России. Например, период новой экономической политики (НЭП) сменился периодом перехода от рыночных регуляторов труда к его государственному регулированию. Последующие годы, довоенные, военные и послевоенные, отличались от эпохи шестидесятых годов, когда начались экономические преобразования с целью рационального использования трудовых ресурсов.

Вознаграждение за выполнение работ различной квалификации отличалось тем, что работник получал оплату по ставкам работы высшей квалификации. При выполнении работ, требующих специальных знаний или специальной подготовки, работнику выплачивалась заработная плата в размере, установленном для данной категории работ. При переводе на более низкооплачиваемую работу гарантировалось, что его прежний заработок сохранится в течение двух недель с момента перевода.

---

<sup>1</sup> Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» и (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 10.11.2020).

В то же время в случае убыточных отраслей государство активно субсидировало их. Использование труда через плановое хозяйствование, универсальность труда исключали кризисы и безработицу»<sup>1</sup>. По этим причинам вопросы защиты требований работников в условиях банкротства в то время не были актуальны.

В 60-е годы в стране началась экономическая реформа, оказавшая значительное влияние на вопросы, связанные с правами работников в случае банкротства работодателя.

К наиболее значительным событиям можно отнести ратификацию в 1961 г. СССР Конвенции, а впоследствии и Россией как ее правопреемницей. Ст. 11 Конвенции в целом устанавливает и формулирует право работников на защиту требований о заработной плате посредством привилегии. Однако на национальном уровне в советский период эти нормы не были актуальны и не применялись.

Так, Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.12.1966 № 970 (ред. от 03.08.1988) «О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве»<sup>2</sup> предусматривалось более широкое применение технически обоснованных норм производства (обслуживания) для всех категорий работников, в том числе для работников, труд которых оплачивается на временной основе, а также для инженерно-технических работников и служащих.

В 1971 г., в условиях перехода к развитому социализму, на основе Основ законодательства СССР и Союзных республик о труде был принят следующий трудовой закон – Кодекс законов о труде 1971 г.<sup>3</sup>. Положения

---

<sup>1</sup>Рущицкая О.А. Меры, предпринимаемые государством, в целях защиты работников в период кризиса. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-predprinimaemyegosudarstvom-v-tselyah-zaschity-rabotnikov-v-period-krizisa> (дата обращения 11.11.2020).

<sup>2</sup> Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.12.1966 N 970 (ред. от 03.08.1988) «О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве» (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 11.11.2020).

<sup>3</sup> Кодекс законов о труде РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 11.11.2020).

Кодекса законов о труде 1971 г. основывались на прежнем трудовом законодательстве, но по некоторым вопросам радикально отличались от прежних трудовых кодексов, в том числе и в вопросах оплаты труда. Глава VI называлась «Заработная плата» и включала в себя 24 статьи.

В постсоветский период в связи с переходом к рыночным отношениям вновь возникла необходимость в институте несостоятельности (банкротства), что ознаменовалось принятием ряда нормативных правовых актов, направленных на регулирование защиты требований работников в этой сфере.

Принимается Закон РФ от 19.11.1992 № 3929-1 «О несостоятельности (банкротстве) предприятий»<sup>1</sup>, который закрепил достаточно широкий перечень прав и процессуальных возможностей работников при производстве по делу о несостоятельности. «В частности, в то время представитель трудового коллектива должника, уполномоченный общим собранием (конференцией) членов трудового коллектива, имел право участвовать в рассмотрении дел о несостоятельности (банкротстве) предприятия, проверять совместно с кредиторами суммы требований в части, касающейся обязательств должника перед работниками должника, проверять документы, представленные в обоснование несостоятельности (банкротства) предприятия»<sup>2</sup>.

«В то же время существенным недостатком Закона РФ от 19.11.1992 № 3929-1 являлся низкий уровень льгот работников в части удовлетворения их имущественных требований. В соответствии со ст. 29 Закона РФ от 19.11.1992 № 3929-1 долговые обязательства, обеспеченные залогом,

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 19.11.1992 № 3929-1 «О несостоятельности (банкротстве) предприятий» (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 11.11.2020).

<sup>2</sup> Корняков В.И. Особенности правового статуса представителя работников в деле о банкротстве при осуществлении защиты права на зарплату в России и за рубежом // VIII Пермский конгресс ученых-юристов: Сборник научных статей Межрегионального Российского форума классической юридической университетской науки, Пермь, 20–21 октября 2017 года / Ответственные редакторы В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2017. С. 244.

погашались из имущества должника вне конкурса. Следовательно, они имели приоритет перед исками работников об оплате труда, которые погашались в порядке второй очереди, после исков, возникших в связи с причинением вреда жизни и здоровью граждан»<sup>1</sup>.

Стоит отметить, что чрезвычайные требования Закона РФ от 19.11.1992 № 3929-1 также включали вознаграждение арбитражным управляющим и расходы, связанные с продолжением функционирования организации, в том числе в условиях процедуры банкротства.

Принятие Федерального закона от 08.01.1998 № 6-ФЗ (ред. от 21.03.2002, с изм. от 01.10.2002) «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>2</sup> улучшило положение работников путем исключения из состава внеочередных требований кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника, а также определения конкретного перечня текущих платежей, подлежащих удовлетворению вне очереди.

«Требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника, подлежали погашению в порядке третьей очереди, после второй очереди, включающей требования работников о вознаграждении. Первая стадия, как и прежде, состояла из исков по обязательствам, возникшим в результате причинения вреда жизни и здоровью граждан. Следовательно, работникам фактически был присвоен статус «сверхпривилегированных» кредиторов.

Только переход к новым экономическим отношениям, нашедший отражение в Трудовом кодексе 2001 г., смог внести коренные изменения в сферу решения вопросов прав работников.

---

<sup>1</sup>Сунгурова К.А. Понятие требований работников при банкротстве работодателя // Научные труды и интеллектуальные системы в XXI веке: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2-х частях, Пермь, 03 ноября 2017 года. Пермь: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС». 2017. С. 98.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 08.01.1998 № 6-ФЗ (ред. от 21.03.2002, с изм. от 01.10.2002) «О несостоятельности (банкротстве)» (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 11.11.2020).

Во-первых, ТК РФ в полной мере учитывал положения международных стандартов в этой области, в частности нормы, ратифицированные нашей страной. В то же время действующий ТК РФ расширил понимание заработной платы по сравнению с международным стандартом. По своему содержанию ТК РФ включает в себя не только оплату самого труда, но и компенсационные и стимулирующие выплаты»<sup>1</sup>.

«Во-вторых, формирующиеся рыночные отношения наконец-то позволили нам отойти от обязательной системы тарифов даже в государственном секторе использования рабочей силы. На основании Постановления Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 (ред. от 28.03.2008)<sup>2</sup> была предложена иная схема оплаты. В результате проведенной работы установлена зависимость заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений от таких факторов, как объем работы, круг профессиональных обязанностей и должностные требования в пределах одной квалификационной группы с учетом уровня образования и квалификации конкретного работника. Каждая из квалификационных групп теперь имеет утвержденный Правительством базовый оклад. А все остальное вознаграждение за труд регулируется повышающими коэффициентами двух видов: компенсационного и стимулирующего характера.

В-третьих, работники, помимо имеющихся возможностей защиты своего права на вознаграждение за труд, получили право на самооборону в виде приостановления работы в ситуациях, когда работодатель не

---

<sup>1</sup> Волков М.В. Проблема применения ст. 236 ТК РФ в условиях банкротства работодателя // Инновационное развитие. 2018. № 3(20). С. 84.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 (ред. от 28.03.2008) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей») (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 12.11.2020).

выплачивает заработную плату более пятнадцати дней (ст. 142 ТК РФ)»<sup>1</sup>. В связи с этим следует отметить, что данное нововведение имеет существенное значение в новых экономических условиях.

В советский период также существовала проблема нарушения прав работников в части невыплаты заработной платы или же её задержкой. Но стоит отметить, что эти случаи были очень редкими, можно даже сказать единичными. От задержки или невыплаты заработной платы страдала жизнедеятельность работника.

В 2002 году был принят Закон о банкротстве и Федеральный закон от 30.12.2008 г. № 306-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с совершенствованием порядка обращения взыскания на заложенное имущество»<sup>2</sup>. Положение работников по отношению к кредиторам, обеспечивающим обеспечение долга, снова ухудшилось.

Требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества, получили приоритет над требованиями работников в размере 70% денежных средств, полученных в результате реализации предмета залога, и удовлетворяются вне очереди (ст. 138). По мнению экспертов, такие изменения являются следствием ослабления защиты прав работников в случае банкротства работодателя.

В 2009 году Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию<sup>3</sup>, но ст. 25 не была ратифицирована. В ст. 25 Европейской социальной хартии в случае банкротства работодателя государства

---

<sup>1</sup>Шулубина С. А. Защита прав работников при банкротстве работодателя // Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы их решений, Шахты, 29–30 апреля 2020 года / Донской государственный технический университет. Шахты: Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ». 2020. С. 177.

<sup>2</sup>Федеральный закон от 30.12.2008 № 306-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с совершенствованием порядка обращения взыскания на заложенное имущество» (утратил силу) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.11.2020).

<sup>3</sup>Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996)// Бюллетень международных договоров, 2010. № 4. С. 17 - 67.



обязуются, что требования работников, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, будут обеспечены гарантийными учреждениями или другими эффективными формами защиты. Речь идет о системе, аналогичной системе страхования вкладов, принятой в гражданском праве, когда в случае неплатежеспособности банка вклады физических лиц в определенной сумме подлежат страхованию.

Таким образом, с давних времен в России существовало понимание необходимости разделения порядка погашения требований различных по социальному статусу и уровню кредиторов в случае неплатежеспособности должника. Придание особого приоритета требованиям, в том числе и к работникам, во многом было обусловлено осознанием властями необходимости защиты наиболее социально незащищенной категории населения, что обеспечивало политическую стабильность в стране, минимизировало риски недовольства со стороны широких масс населения.

При этом нельзя отрицать очевидные социальные преимущества использования в России подхода, который снимет социальную напряженность и способствует сближению российского законодательства с международными трудовыми нормами. К тому же в России уже используются схемы, чтобы выплачивать суммы в возмещение вреда работникам, пострадавшим при ликвидации работодателя или на производстве.

### 1.3 Правовое регулирование трудовых отношений при банкротстве работодателя в зарубежных странах (США, Германия)

В мировой практике сформировано несколько моделей гарантирования трудовых прав работников при банкротстве работодателя.

«Один из них определяет приоритет прав работника (Pro-employee approach) и характеризуется тем, что обеспечивает полное страхование от безработицы, которое не ограничивается предоставлением

компенсационных выплат, но и позволяет работнику получать компенсацию в зависимости от минимальной заработной платы за определенный период (обычно до двух лет). Кроме того, система направлена на повышение конкурентоспособности людей, оставшихся без работы, путем обучения и направления на работу для их раннего трудоустройства. В некоторых версиях модель используется в Бразилии, Чили, Колумбии, Индонезии, Малайзии»<sup>1</sup>.

«Другая модель определяет приоритет прав должника при отсутствии страхования (Bankruptcypriority-Noinsuranceapproach) и используется, в частности, в Мексике. Модель направлена на защиту прав кредиторов, требования которых обеспечиваются залогом имущества, а приоритет прав работников в ней даже не упоминается. В результате работники вынуждены самостоятельно обращаться в службы социальной занятости с целью поиска новой работы, не имея возможности получать какие-либо компенсационные выплаты в принципе. Очевидно, что эта модель больше подходит для либеральных экономик. В частности, она иногда включает правовое регулирование положения работников неплатежеспособного работодателя в США, где требования работника относятся к третьей стадии необеспеченных требований кредиторов»<sup>2</sup>. Однако в США баланс интересов сохраняется благодаря ст. 1113, 1114 Кодекса США о банкротстве<sup>3</sup>, которые предусматривают особые условия заключения коллективных договоров и страхования выплат лицам, выходящим на пенсию.

«Следующая модель предусматривает приоритет прав должника при наличии страховых фондов (Bankruptcypriority-Guaranteefundapproach). Эту модель можно назвать «гибридной». С одной стороны, она дает некоторый

---

<sup>1</sup>TapiwaGivemoreKasuso and KudakwasheSithole. Protection of the Rights of Employees in Insolvency Law: A Zimbabwean Perspective URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-african-law/article/abs/protection-of-the-rights-of-employees-in-insolvency-law-a-zimbabwean-perspective/C466090CD110CF85115DFDBE5C40B635> (датаобращения 11.12.2021).

<sup>2</sup> Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2018. С. 80.

<sup>3</sup>U.S. BankruptcyCodeURL: <https://www.usbankruptcycode.org> (датаобращения 11.12.2020).

приоритет правам работников, но, с другой стороны, она также предусматривает страхование от безработицы в связи признанием факта недостаточно имущества должника для удовлетворения требований. Такая система регулирования получила широкое распространение в развитых странах: Италии, Японии, Дании, Испании и др. Его главное преимущество заключается в том, что, наряду с предоставлением работникам гарантий получения компенсационных выплат, в то же время не ограничен доступ других кредиторов к возможному удовлетворению их требований. Такой подход представляется оптимальным для государств с социально-ориентированной экономикой»<sup>1</sup>.

«Также может действовать модель, предусматривающая отсутствие приоритетов при наличии страховых фондов (Nopriority–Guaranteefundapproach). При таком подходе все кредиторы, включая работников, получают равные возможности для удовлетворения своих требований. Требования работников, не удовлетворенные в рамках процедуры банкротства, могут быть возмещены за счет средств Фонда национального страхования в случае банкротства работодателя. А для возмещения своих расходов на выплату пособий работникам Фонд в порядке суброгации может предъявить свои требования несостоятельному работодателю наравне с другими кредиторами.

Отметим, что некоторые зарубежные правовые порядки рассматривают проблему социальной реабилитации работников обанкротившегося предприятия в качестве приоритетной»<sup>2</sup>. К примеру, французский Закон о финансовом оздоровлении предприятий закрепляет цели несостоятельности (банкротства) в следующем порядке: сохранение действующих предприятий,

---

<sup>1</sup> Игнатенко А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2016. С. 27.

<sup>2</sup>Мармышева О.Н. Проблемы обеспечения прав работников при банкротстве работодателя // Современные проблемы юриспруденции: Сборник научных трудов магистрантов и аспирантов. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2019. С. 81.

сохранение рабочих мест и удовлетворение требований кредиторов. Реализация поставленных целей достигается благодаря общему реорганизационному вектору направления законодательства о банкротстве во Франции, цель которого в случае банкротства предприятия сохранить предприятие как бизнес, включающий в себя имущество (земельный участок, оборудование, денежные активы), задолженность, персонал (заключенные ранее трудовые договоры и возникшие на их основе трудовые отношения), деловые связи. «Благодаря тому, что в процессе реорганизации предприятия персонал составляет один из элементов бизнеса компании, риски возникновения социально-психологического конфликта среди работников в процессе банкротства компании не так велики, так как работники понимают, что будет проведена реорганизация компании (перевод бизнеса третьему лицу, продажа части бизнеса и так далее) и трудовые договоры, заключенные ранее, сохранятся»<sup>1</sup>.

«Более того, Трудовой кодекс Франции устанавливает, что требования работников по выплате заработной платы, а также компенсаций, например, за неиспользованный отпуск, погашаются в первую очередь (суперпривилегия). Такое право работников ограничено 60 днями до момента открытия первой процедуры банкротства в отношении должника. В случае, если должник не обладает достаточными денежными суммами для удовлетворения требований работников, долг покрывается страховой организацией, осуществляющей обязательное страхование работников на случай банкротства работодателя – Ассоциацией по управлению режимом обеспечения требований работников»<sup>2</sup>.

«Таким образом, суперпривилегия работников предприятия, а также специальная организация по страхованию работников позволяют

---

<sup>1</sup> Мальцев В.А. Особенности моделей защиты прав работников при банкротстве их работодателей в зарубежных странах // Труд и социальные отношения. 2020. № 2. С. 161.

<sup>2</sup> Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) – Ассоциация по управлению режимом обеспечения требований работников (АЖС). Официальный сайт. URL: <http://www.agsgarantie-salaires.org/lessentiel.html>. (дата обращения 10.12.2021).

нивелировать негативные последствия банкротства работодателя, предоставляя работникам эффективный механизм удовлетворения требований»<sup>1</sup>.

«Обратим внимание на то, что Германия является наглядным примером, иллюстрирующим рекомендованный международным сообществом подход к удовлетворению требований работников на случай банкротства предприятия. Германия имеет успешный опыт создания и эффективного функционирования гарантийного фонда обеспечения прав работников в случае банкротства работодателя, где фонд формируется работодателями за счет взносов с заработной платы в размере 0,15% и обеспечивает выплату заработной платы работникам за 3 месяца, предшествующих банкротству должника»<sup>2</sup>. «Гарантийный фонд, в свою очередь, вправе требовать возмещения выплат из имущества должника»<sup>3</sup>.

Немецкое законодательство о банкротстве не предусматривает преимущественных прав работников при удовлетворении требований кредиторов. Иными словами, права работников в случае неплатежеспособности работодателя гарантируются не банкротством, а социальным законодательством. Следовательно, принцип равного обращения с кредиторами не нарушается, поскольку любое преимущественное удовлетворение неизбежно наносит ущерб правам и законным интересам необеспеченных кредиторов.

---

<sup>1</sup>Галимова С. А. Проблема страхования работников от невыплат при банкротстве предприятий. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-strahovaniyarabotnikov-ot-nevyplat-pri-bankrotstve-predpriyatiy> (дата обращения 10.12.2021).

<sup>2</sup>Свирин Ю.А., Широкова Е.В. Защита прав работников при трансграничном банкротстве в странах континентального права // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2018. № 1 (48). С. 78.

<sup>3</sup>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.

Регламент позволяет сторонам самостоятельно выбирать применимое право трудового договора<sup>1</sup>. При отсутствии в трудовом договоре положения о применимом праве трудовой договор регулируется законодательством страны, в которой – или, при отсутствии такой страны – страны, из которой работник обычно выполняет свою работу в соответствии с договором.

«К числу законодательных актов, регулирующих выплату заработной платы работникам в случае банкротства работодателя, относятся Гражданский кодекс Германии 2002 г. (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), Закон о процедуре банкротства 1994 г. (Insolvenzordnung, InsO) и положения книги III Социального кодекса 1997 г. (Sozialgesetzbuch, SGB).

Необходимо отметить, что в немецком законодательстве понятия банкротства и неплатежеспособности не тождественны. Немецкое законодательство предусматривает, что процедура банкротства может быть официально начата, если должник не в состоянии произвести платежи по своим долгам, а также, если должник сам подает заявление о признании своей неплатежеспособности или ссылается на угрозу неплатежеспособности. В то же время, согласно статье Закона о процедуре банкротства, заявление о признании предприятия несостоятельным должно быть подано не позднее чем через 3 недели после фактического наступления несостоятельности»<sup>2</sup>. Затягивание такого действия является уголовным преступлением.

В соответствии Социального кодекса (Книга III) в случае банкротства работник имеет право на специальное пособие за последние 3 месяца трудовых отношений, предшествующих его объявлению. Это пособие выплачивается всем работникам неплатежеспособной фирмы, независимо от того, работают ли они полный или неполный рабочий день. На льготу также

---

<sup>1</sup> Art. 8 (2) Regulation (EC) No593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 (Rome I). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008R0593>(дата обращения 11.12.2020).

<sup>2</sup>Gregory Germain. Bankruptcy law and practice URL: [https://www.cali.org/sites/default/files/FINAL\\_Bankruptcy\\_Germain\\_Book.pdf](https://www.cali.org/sites/default/files/FINAL_Bankruptcy_Germain_Book.pdf) (датаобращения 11.12.2020).

могут претендовать стажеры, волонтеры, студенты и освобожденные от налогов лица (студенты, школьники, пенсионеры), работающие по контрактным отношениям, в том числе по устным трудовым договорам. Однако внештатные сотрудники не имеют права на это пособие.

«Гарантийный фонд защиты от банкротства в Германии был создан в 1974 году и находится в ведении Федерального агентства по труду. Федеральное агентство труда Германии формирует гарантийный фонд от банкротства за счет отчислений работодателей (до 0,6% от общей суммы социальных взносов) и отчислений от налога на добавленную стоимость (до 1 %)»<sup>1</sup>. Однако налоговые вычеты в основном используются для обеспечения финансирования деятельности агентства. При этом в случае сокращения численности работников предприятий-банкротов сокращается и штат Федерального агентства труда, что влечет за собой уменьшение отчислений от налоговых платежей.

«Пособие в связи с неплатежеспособностью предприятия выплачивается только взамен заработной платы. Помимо заработной платы, эта надбавка должна также компенсировать такие специальные выплаты, как денежное вознаграждение по случаю Рождества, дня рождения или свадьбы, вознаграждение за годовые результаты работы (13-й оклад), дополнительное отпускное пособие и т. д., но не более 3/12 их доли, если иное не предусмотрено тарифным соглашением»<sup>2</sup>.

Только конкретное лицо, которое работает по найму, имеет право на получение льгот в связи с неплатежеспособностью предприятия. Для отдельных категорий работников, особенно на руководящих должностях в

---

<sup>1</sup> Королев Ю.Ю. Европейская система гарантирования выплат работникам при банкротстве работодателя // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях: сборник научных трудов V международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–26 февраля 2021 года / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. 2021. С. 17.

<sup>2</sup> Мальцев В.А, Правовые механизмы защиты прав работников при банкротстве работодателей в Германии и в России // Труд и социальные отношения. 2015. № 6-2. С. 37- 50.

компаниях, Федеральное агентство труда может определить размер льгот в каждом конкретном случае. При этом если работодатель обязан выплатить суммы третьим лицам в счет задолженности по заработной плате в связи с наложением ареста на имущество работника, передачей залога или уступкой его обязательств и долгов, то законное требование работников о получении льгот в связи с финансовой несостоятельностью предприятия остается в силе.

Следовательно, немецкое законодательство четко определяет, что даже при отсутствии должной конкурсной массы у обанкротившегося работодателя, которая не может покрыть расходы на заработную плату и социальные отчисления, государство в любом случае гарантирует защиту прав работников. Деятельность Федерального агентства труда интересна в том случае, когда работодатель находится на стадии конкурсного производства и вынужден из-за отсутствия средств переводить работников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю.

«Ситуация на рынке труда США в 2008 г. серьезно угрожала экономике. Сегодня вопрос защиты прав работников в ходе процедуры банкротства неплатежеспособного работодателя в США стоит менее остро, но остается актуальным. Поэтому далее проанализируем действующее законодательство в этой области и практику его применения в США»<sup>1</sup>.

«Законодательство о банкротстве согласно разд. 8 ст. 1 Конституции США<sup>2</sup> находится в исключительной компетенции Конгресса США. За свою историю Конгресс неоднократно принимал положения о процедурах банкротства, самым важным из которых является действующий Закон о реформе банкротства 1978 г. Этот закон позже стал частью Кодекса США о банкротстве».

---

<sup>1</sup> Мильков А.В. Банкротство работодателя: некоторые вопросы защиты прав работников // Современные условия интеграционных процессов в науке и образовании: сборник статей Международной научно-практической конференции, Ижевск, 10 ноября 2020 года. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2020. С. 75.

<sup>2</sup> Конституция США URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnstUS.htm> (дата обращения 11.12.2020).



«Кодекс США о банкротстве предусматривает определенную систему защиты прав работников в случае банкротства работодателя, которая как приоритет прав должника при отсутствии страхования. Это означает, что в США работники имеют некоторый приоритет в удовлетворении требований по сравнению с другими кредиторами несостоятельного должника, хотя в США нет полной системы страхования по безработице, которая позволила бы им получить страховое возмещение в случае банкротства работодателя»<sup>1</sup>.

«Работники ищут новую работу самостоятельно или с помощью службы занятости, так как законодательством не предусмотрены какие-либо специальные программы по предоставлению новых рабочих мест или профессиональной переподготовке. Поэтому приоритет удовлетворения потребностей работников в США достаточно условен. Кодекс о банкротстве приоритетными признает только требования на сумму не более 10 тыс. долл. США, возникшие в течение шести месяцев до даты прекращения деятельности общества. Все суммы, превышающие эти лимиты, будут классифицироваться как необеспеченные, а значит, иметь низкий приоритет платежа, и, соответственно, вероятность их полной выплаты очень мала.

В целях защиты работников в США предусмотрено требование уведомлять их за два месяца до наступления банкротства, при этом работодатель обязан выплатить компенсацию за несоблюдение этого срока. Однако на практике такую компенсацию можно получить только в судебном порядке, и суды часто отказывают работникам в выплате указанной суммы. Это право является частью общего права работников на получение информации о банкротстве работодателя.

Следующим аспектом защиты прав работников являются вопросы медицинского и пенсионного страхования. Если банкротство работодателя происходит по правилам гл. 11 Кодекса о банкротстве США, то особых

---

<sup>1</sup> Мальцев В.А. Особенности Европейской модели гарантирования трудовых прав работников при банкротстве работодателя // Труд и социальные отношения. 2017. № 2. С. 158.

проблем обычно не возникает: компания в этом случае продолжает свою работу, хотя часто уменьшает размер пенсионных и страховых взносов или изменяет существующие пенсионные и страховые программы с целью экономии средств. Однако чаще всего в случае банкротства деятельность компании прекращается: все активы продаются, кредиторы рассчитываются, а компания ликвидируется.

Однако в некоторых случаях пенсионные накопления могут быть потеряны. Определяющим критерием здесь является пенсионный план работника, который может быть традиционным (с установленными выплатами), когда размер пенсии зависит от заработной платы и возраста, или накопительным (с установленными взносами), когда размер пенсии зависит от суммы взносов работника»<sup>1</sup>.

«Медицинское страхование, которое США работодатель приобретает в основном в состоянии банкротства, то обязанность работодателя производить платежи в фонд медицинского страхования остается. Однако на практике в случае банкротства суды могут разрешить работодателю уменьшить размер выплат в фонд медицинского страхования или переложить бремя этих выплат на самих работников.

Таким образом, зарубежные исследователи выделяют несколько моделей, защищающих права работников при банкротстве работодателя.

В частности, защита прав работников в случае банкротства работодателя в Германии гарантируется на уровне универсальных международных соглашений, директив Европейского Союза, федерального законодательства, а также тарифных, коллективных и индивидуальных трудовых договоров и трудовых судов»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> What happens if your employer goes bankrupt? // URL: <http://proxylibrary.hse.ru:2119/docview/89203857?accountid=45451> (дата обращения: 11.12.2020).

<sup>2</sup> Арестов В.В. Защита прав работников при банкротстве работодателя // Студенческий вестник. 2017. № 2. С. 13.

В США, несмотря на наличие определенных механизмов защиты трудовых прав работников, в случае банкротства работодателя, эта сфера правоприменения имеет ряд серьезных проблем. В первую очередь это касается относительно низкого приоритета работников перед другими кредиторами, в результате чего задолженность по заработной плате и другим платежам не всегда может быть погашена в полном объеме. Существуют также пробелы в пенсионном обеспечении и медицинском страховании.

## 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 2.1 Заключение и изменения трудового договора при банкротстве работодателя

«В соответствии со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из следующих правовых актов:

- ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права: указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов федерации и органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права»<sup>1</sup>. Иными словами, отношения, входящие в предмет трудового права, могут регулироваться только трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор представляет собой форму индивидуального труда, основанную на социально-партнерском соглашении и государственном регулировании трудовых отношений, позволяющей всесторонне учесть знания, умения и навыки работника, персонифицировать трудовые

---

<sup>1</sup> Беседина О.С. Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 73.

обязанности, индивидуализировать условия труда, включая установлению льгот и гарантий работодателем.

Значение трудового договора заключается в проявлении свободы труда, представляет собой основную форму регулирования порядка привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны, устанавливает правовую связь между работником и работодателем.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор является соглашением между работником и работодателем, в соответствии с которым на работодателя возлагается обязанность предоставить своему сотруднику работу в соответствии с обговорёнными функциями, обеспечить надлежащие условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а сотрудник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При этом представленный перечень необходимых в трудовом договоре требований не является исчерпывающим по той причине, что дополнительные требования к нему устанавливаются в том разделах ТК РФ, в котором регламентируются трудовые обязанности отдельных категорий сотрудников (иностранцев граждан, совместителей, лиц без гражданства и т.д.).

В силу п. 1 ст. 129 Закона о банкротстве с даты принятия арбитражным судом решения о признании организации банкротом и об открытии конкурсного производства полномочия по руководству этой организацией переходят к конкурсному управляющему.

Конкурсный управляющий вправе принимать на работу новых работников, которые необходимы ему для нормального функционирования предприятия в период ликвидации, одновременно с увольнением части работников.

При заключении трудовых отношений управляющий должен ответить на ряд вопросов применительно к каждому работнику.

1. Обосновано ли привлечение этого специалиста в штат сотрудников. То есть насколько работник с учетом его квалификации необходим организации, соответствует ли его специализация сфере ее деятельности. Управляющие часто приходят к выводу о неразумности привлечения сотрудника в период прекращения или существенного ограничения хозяйственной деятельности в предшествующий банкротству период.

2. В каком объеме работник будет выполнять свои трудовые функции, то есть насколько его обязанности будут соответствовать должностной инструкцией и трудовому договору.

3. Соответствует ли размер оплаты труда сотрудника объему выполняемой работы и среднему размеру зарплат работников на аналогичной должности внутри предприятия и в других организациях.

Следовательно, заключение конкурсным управляющим трудовых договоров в процедуре конкурсного производства не противоречит законодательству о банкротстве, но допускается лишь в той мере, в которой это оправданно для целей конкурсного производства (абз. 4 п. 1 Постановления Пленума ВАС РФ от 17.12.2009 №91 (ред. от 06.06.2014) «О порядке погашения расходов по делу о банкротстве»<sup>1</sup>). Действующее законодательство не содержит прямого запрета на заключение конкурсным управляющим срочных трудовых контрактов.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума ВАС РФ от 17.12.2009 № 91 «О порядке погашения расходов по делу о банкротстве» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

«Трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий для работника (оплату больничного, отпуска и т.д.), что может явиться существенным финансовым бременем для предприятия-должника. Поэтому для восстановления платежеспособности в этот период могут происходить перемены: осуществляется репрофилирование или модернизация производства, закрытие нерентабельных участков, попытка получить кредит на восстановление платежеспособности и т. п.

Исходя из задач по финансовому оздоровлению предприятия, это может повлечь за собой следующие управленческие решения в отношении персонала»<sup>1</sup>:

- изменение условий трудового договора, за исключением трудовой функции;
- введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;
- объявление простоя;
- сокращение штата или численности работников.

Все эти средства экономии должны осуществляться с соблюдением соответствующих требований законодательства, никаких исключений в этих вопросах ТК РФ не предусматривает.

На стадии конкурсного производства теоретически возможно возвращение предприятия к нормальной хозяйственной деятельности либо заключение мирового соглашения с кредиторами. Как следует из судебной практики (Апелляционное определение Московского городского суда от 18 января 2016 г. по делу № 33-956/2016<sup>2</sup>), уволенные по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ бывшие работники через суд могут восстановиться на работе, потребовав компенсацию за время вынужденного прогула.

---

<sup>1</sup> Масленникова Л.В. Проблема защиты прав работников и бывших работников при несостоятельности (банкротстве) организаций // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 5. С. 153.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 г. по делу № 33-956/2016 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

«Отметим, что в настоящее время характерна экспансия гражданского права при регулировании трудовых отношений, а именно оспаривание соглашений или приказов о внесении изменений в трудовой договор об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством России. Довольно распространена практика оспаривания таких выплат по основаниям, предусмотренным Законом о банкротстве.

В соответствии со ст. 61.1. Закона о банкротстве сделки, совершенные должником или другими лицами за счет должника, могут быть признаны недействительными в соответствии с ГК РФ, а также по основаниям и в порядке, которые указаны в настоящем законе»<sup>1</sup>. При этом заявление об оспаривании сделки должника подается в арбитражный суд, рассматривающий дело о банкротстве должника, и подлежит рассмотрению в деле о банкротстве должника (ч. 1 ст. 61.8 Закона о банкротстве).

«Частью третьей ст. 61.1. Закона о банкротстве установлено, что правила главы III.1 могут применяться к оспариванию действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих в соответствии с гражданским, трудовым, семейным законодательством и т.д., в том числе к оспариванию соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством РФ и к оспариванию самих таких выплат.

Одновременно в ТК РФ введена ст. 349.4, посвященная особенностям регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций. Законодатель прямо оговаривает обстоятельства, при которых условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают свое действие. Иными словами, законодатель счел недостаточными нормы

---

<sup>1</sup>Телюкина М. Проблемы признания недействительными выплат работникам в преддверии банкротства работодателя - парадоксы теории и практики // Хозяйство и право. 2017. № 7(486). С. 67.



исключительно гражданского законодательства и дополнительно продублировал их в трудовом законодательстве. Воспроизведенные нормы позволяют сделать следующие выводы.

Во-первых, законодатель впервые предусмотрел возможность в гражданско-правовом порядке (в арбитражном суде) оспорить действия, направленные на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих в соответствии с трудовым законодательством. При этом сам трудовой договор по смыслу этой нормы не утрачивает юридической силы. Соответственно, речь идет о признании недействительным трудового договора в части, что не отменяет его действия полностью. Условия об увеличении заработной платы, установлении дополнительных бонусов являются гражданско-правовыми, что входит в противоречие с доктринальными положениями трудового права, отрицающими возможность признания недействительным трудового договора.

Во-вторых, соглашения или приказы об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством могут оспариваться по основаниям, предусмотренным Законом о банкротстве, а также ГК РФ. Одновременно могут быть оспорены и сами такие выплаты, что представляется сомнительным.

В-третьих, законодатель отошел от принципа незыблемости юридической силы трудового договора в отношении ключевых работников кредитных организаций, введя понятие «прекращение действия трудового договора». Законодательная новелла, вероятно, обусловлена публично-правовым интересом, в том числе стремлением защитить права вкладчиков от действий недобросовестного руководства банка.

Очевидно, что первый и второй выводы вступают в прямое противоречие с нормами ТК РФ, не предусматривающего механизма оспаривания соглашений об изменении условий трудового договора по гражданско-правовым основаниям.

В правоприменительной практике получило большое распространение признание условий трудовых договоров недействительными сделками по основаниям, установленным Законом о банкротстве»<sup>1</sup>.

Так, в одном из дел Высший Арбитражный Суд РФ вслед за нижестоящими арбитражными судами пришел к выводу о необоснованном установлении и начислении работнику заработной платы в повышенном размере и наличии установленных в п. 1 ст. 61.2 Закона о банкротстве оснований для признания недействительными оспариваемых условий трудового договора по признаку неравноценного встречного исполнения обязательств другой стороной<sup>2</sup>.

В другом деле суды установили следующие факты:

- работнику, являющемуся по отношению к должнику заинтересованным лицом, был определен несоразмерно высокий размер заработной платы;
- выплата ему единовременной компенсации в период банкротства привела к уменьшению конкурсной массы должника;
- в результате совершения оспариваемых действий причинен вред имущественным правам кредиторов должника<sup>34567</sup>.

Еще пример – в 2017 году в отношении комбината, который являлся застройщиком, была введена процедура наблюдения, а в 2018 году он был

---

<sup>1</sup>Гамулинская Н. В. Регулирование правоотношений между работодателем и работником в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве работодателя // Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 5. № 4. С. 89.

<sup>2</sup> Определение ВАС РФ от 21.03.2014 № ВАС-10413/13 по делу № А40-110070/10-70-516 «Б» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>3</sup> Определение ВАС РФ от 28.11.2013 № ВАС-16854/13 по делу № А79-10441/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>4</sup> Определение ВАС РФ от 05.09.2013 № ВАС-15174/12 по делу № А71-6228/2011 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>5</sup> Определение ВАС РФ от 26.06.2013 № ВАС-393/13 по делу № А43-25287/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>6</sup> Определение ВАС РФ от 28.12.2012 № ВАС-4967/12 по делу № А16-1341/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>7</sup> Определение ВАС РФ от 29.10.2012 № ВАС-13270/12 по делу № А79-10761/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

признан банкротом (решение Арбитражного суда Московской области от 11 апреля 2018 г. по делу № А41-34824/2016<sup>1</sup>), после чего было открыто конкурсное производство. В июне того же года трудовой договор с М. был расторгнут в связи с сокращением штата, на этот момент задолженность комбината перед ним по заработной плате составляла почти 617 тыс. руб.

Конкурсный управляющий комбината-должника в рамках дела о банкротстве обратился в суд с требованием о признании недействительными на основании ст. 61.2 Закона о банкротстве двух дополнительных соглашений к трудовому договору с М. (от 1 марта 2017 года и от 23 января 2018 года), заключенных после принятия к производству заявления о признании комбината банкротом и после введения в отношении комбината процедуры наблюдения соответственно. По мнению конкурсного управляющего, данные соглашения с учетом времени их заключения можно расценивать как сделки, совершенные в целях причинения вреда имущественным правам кредиторов должника. Помимо этого, конкурсный управляющий требовал признать недействительными действия по начислению М. зарплаты в размере, превышающем 100 тыс. руб., а также выплате ему ежемесячных премий за период работы, начиная с июня 2016 года и применить последствия недействительности указанных соглашений и операций, то есть фактически признать задолженность комбината перед М. по заработной плате отсутствующей и взыскать с него сумму выплаченных ему премий – около 188 тыс. руб.

Суд отметив, что оспариваемые соглашения были заключены в установленный законом период подозрительности (п. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве) недействительной может быть признана сделка, совершенная в течение трех лет до принятия заявления о признании должника банкротом или после принятия данного заявления. Довод М. о том, что он не был осведомлен о неплатежеспособности должника, работая юрисконсультom в

---

<sup>1</sup> Решение Арбитражного суда Московской области от 11.04.2018 по делу № А41-34824/2016 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

юридическом департаменте комбината, был отклонен. М., по мнению суда, мог знать о наличии соответствующих признаков – о неплатежеспособности свидетельствует, например, значительное увеличение требований к организации, связанных с выплатами неустоек участникам долевого строительства и не погашенных в досудебном порядке. В итоге суд удовлетворил требования конкурсного управляющего.

Что касается возврата в конкурсную массу полученного по недействительной сделке, то согласно п. 1 ст. 61.6 Закона о банкротстве все, что было передано должником или иным лицом за счет должника или в счет исполнения обязательств перед должником, а также изъято у должника по сделке, признанной недействительной в соответствии с главой III.1 Закона о банкротстве, подлежит возврату в конкурсную массу.

Такие положения Закона о банкротстве в отдельных случаях могут вступать в противоречие со ст. 1109 ГК РФ, в силу которой не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Для обоснования данного тезиса необходимо обратиться к основаниям признания сделки недействительной, установленным Законом о банкротстве.

1. Сделка совершена при неравноценном встречном исполнении. Так, согласно ч.1 ст. 61.2 Закона о банкротстве сделка, совершенная должником в течение одного года до принятия заявления о признании банкротом или после принятия указанного заявления, может быть признана арбитражным судом недействительной при неравноценном встречном исполнении обязательств другой стороной сделки. О неравноценном встречном исполнении может свидетельствовать существенное отличие цены сделки и (или) иных условий, при которых в сравнимых обстоятельствах совершаются аналогичные сделки, в худшую для должника сторону;

2. Сделка совершена должником в целях причинения вреда имущественным правам кредиторов. Такая сделка может быть признана арбитражным судом недействительной, если она была совершена в течение трех лет до принятия заявления о признании должника банкротом или после принятия указанного заявления. Юридически значимым обстоятельством здесь является знание другой стороны сделки о цели должника к моменту совершения сделки (ч. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве);

3. Сделка влечет или может повлечь за собой оказание предпочтения одному из кредиторов перед другими кредиторами в отношении удовлетворения требований. В этом случае сделка, совершенная должником в отношении отдельного кредитора или иного лица, может быть признана арбитражным судом недействительной (ч.1 ст. 61.3 Закона о банкротстве).

Проанализировав данные основания признания сделок недействительными, можно констатировать, что элемент недобросовестности работника входит в предмет доказывания по делу только во втором случае, когда судом должно быть установлено, знал ли работник о цели причинения вреда имущественным правам кредиторов. В остальных случаях обстоятельство недобросовестности работника судом не исследуется и не устанавливается. Иными словами, законодатель предусмотрел возможность возврата заработной платы работника в конкурсную массу должника в отсутствие недобросовестности работника, и, как следствие, в нарушение ст. 1109 ГК РФ.

Таким образом, трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере

выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Конкурсный управляющий вправе заключать трудовые договоры, но с учетом указанной позиции ВАС РФ, то есть заполнять можно лишь те вакансии, которые необходимы для целей конкурсного производства. При этом механизм изменения условий трудового договора должен быть закреплен непосредственно в ТК РФ, что позволит избежать, с одной стороны, негативных последствий злоупотребления правом работником и работодателем, с другой стороны, ошибочности распространения гражданского законодательства на трудовые правоотношения.

## 2.2 Прекращение трудового договора при банкротстве работодателя

На текущий момент ТК РФ не предусматривает увольнение именно при начале процедуры банкротства, основанием для расторжений трудового контракта по п.1 ст. 81 ТК РФ служит ликвидация компании. Если организация не может покрыть за счет имеющихся ресурсов свои долги, в отношении нее вводится процедура конкурсного производства, по итогам которой выносится решение о ликвидации хозяйствующего субъекта. При этом согласно положениям ст. 180 ТК РФ работники имеют право на те же гарантии, что и при сокращении численности.

С даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и открытии конкурсного производства все функции управления предприятием переходят к конкурсному управляющему, который обязан в течение месяца уведомить работников о предстоящем увольнении. Само по себе банкротство предприятия выплаты работникам какой-либо специальной компенсации не предусматривает.

Процедура расторжения трудового договора при ликвидации организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) аналогична процедуре увольнения по сокращению штата, но имеет ряд особенностей:

- увольнение работников при банкротстве предприятия касается всех сотрудников, включая беременных женщин, одиноких матерей и т. д.;
- не требуется предлагать иную работу;
- допускается увольнение работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания их в отпуске;
- не требуется учет мнения профсоюза.

Последовательность действий службы персонала по расторжению трудовых договоров при банкротстве предприятия будет включать:

1) обязательное письменное оповещение службы занятости и персонала о планируемом расставании за 2 месяца до момента его осуществления. В случае с банкротством обязанность довести до сотрудников информацию о предстоящем расставании должен конкурсный управляющий, в течение месячного срока после начала конкурсных процедур;

2) по соглашению сотрудника и нанимателя трудовой договор можно прекратить сразу до истечения минимального срока предупреждения (2 месяца), с выплатой заработка по средней ставке за этот период. Если было принято решение продолжать работу, то сотрудник продолжает трудиться до планируемой даты увольнения;

3) по окончании периода на предупреждение или на оговоренную дату расставания издается приказ, с персоналом проводится полный расчет;

4) факт прекращения сотрудничества регистрируется в трудовой книжке и/или в регистре сведений о трудовой деятельности;

Трудовое законодательство выделяет три способа расторжения трудовых договоров, которые могут использоваться и при банкротстве (Таблица 1).

Таблица 1 Способы расторжения трудовых договоров

Способ	Характеристика
По инициативе работодателя	Увольнение производится в связи с ликвидацией предприятия, в трудовую книжку ставится соответствующая запись. Работодатель обязуется выплатить выходное пособие за 2 месяца в размере среднемесячного заработка. Если работник сразу же после расторжения трудового договора обратился в Центр занятости, но так и не нашел работу, пособие выплачивается и за третий месяц
По желанию работника	Сотрудники вправе уволиться до даты расторжения договоров, указанной в уведомлении. В этом случае выходное пособие не выплачивается, но зарплата перечисляется за все отработанное время
По соглашению сторон	Работники могут предложить директору такой способ увольнения на основании ст. 78 ТК РФ, отправив ему соответствующее уведомление. Каждый из них заполняет индивидуальное предложение. Если руководитель согласен, составляется соглашение, в котором оговариваются размеры компенсаций и дополнительные условия

В деле о банкротстве, как правило, за конкурсным производством следует ликвидация организации, что объясняет применение п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для увольнения работников. Согласно п. 1 ст. 278 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с отстранением его от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Согласно сложившейся судебной практике (Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июня 2017 г. по делу № 33-21771/2017<sup>1</sup>), указанные правила касаются и других сотрудников органов управления компании-банкрота, например, членов правления, совета директоров, президента.

Увольнение сотрудников при ликвидации компании имеет определенные особенности. Так, на основании п. 3 ст. 62 ГК РФ учредители юридического лица или орган, который принял решение о ликвидации,

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 по делу N 33-21771/2017 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.01.2021).



должны назначить ликвидационную комиссию. Именно к ней должны перейти все полномочия по управлению юридическим лицом на основании абз. 1 п. 4 ст. 62 ГК РФ. Это означает, что все действия в части управления персоналом и увольнения работников переходят к председателю ликвидационной комиссии. Он должен уведомить всех работников о предстоящем расторжении договоров по причине ликвидации.

Если работники организации являются членами ликвидационной комиссии, то различают два варианта расторжения трудового договора с ними:

1. Они продолжают работать по трудовым договорам и предупреждение об увольнении нужно направить им позже, чем остальным, так как они должны завершить процесс ликвидации.

2. С работниками расторгаются трудовые договоры, и вместо них подписываются гражданско-правовые договоры об оказании услуг ликвидации предприятия на возмездной основе.

В судебной практике есть пример, когда сотрудник, уволенный п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации, попытался оспорить в суде расторжение трудового договора, требовал признать его увольнение незаконным, восстановить на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула. По мнению истца, его уволили незаконно, поскольку на момент расторжения трудового договора конкурсное производство в отношении работодателя, признанного банкротом, не было завершено, а соответствующая запись о ликвидации компании не внесена в ЕГРЮЛ.

Однако суд решил, что нарушений прав работника нет. В решении заявлено, что отсутствие в ЕГРЮЛ сведений о ликвидации ответчика на момент рассмотрения дела не свидетельствует о незаконности увольнения, поскольку увольнение связано с ликвидацией предприятия в целом, а не с конечной стадией процедуры ликвидации».

Суд также подчеркнул, что на момент расторжения трудового договора с истицей компания не вела деятельность, и все свои права и обязанности

передала конкурсному управляющему. Действия этого лица были направлены исключительно на завершение процедуры банкротства и ликвидации организации.

На этом основании в удовлетворении требований бывшему сотруднику отказано (Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31.07.2018 по делу № 33-14493/2018<sup>1</sup>).

Возможна ситуация, когда объявленная ликвидация организации так и не произойдет.

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.

В связи с этим возможна ситуация, когда работник узнает о нарушении своего права спустя месяц после получения копии приказа об увольнении или трудовой книжки, поскольку в момент увольнения работник может и не знать, что ликвидация организации не состоится. При этом формально срок обращения в суд будет пропущен.

На наш взгляд, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 нужно прямо предусмотреть, что 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, срок обращения в суд должен быть восстановлен.

Помимо работодателей юридических лиц, банкротом может быть признан индивидуальный предприниматель с наемными работниками. При ликвидации нанимателей, являющихся физическими лицами, процедура увольнения будет иметь свои особенности:

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31.07.2018 по делу № 33-14493/2018 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.01.2021).

1. Предприниматель не обязан заранее предупреждать сотрудника об увольнении в связи с прекращением работы.

2. Предприниматель освобожден от обязанности производить выплаты работникам в связи с увольнением при банкротстве в виде выходного пособия и сохранения среднего заработка на время трудоустройства.

Индивидуальный предприниматель имеет право закрепить в трудовом договоре положения об установлении срока уведомления о расторжении сотрудничества по причине прекращения деятельности. Он может быть как больше, так и меньше минимально допустимого для организаций, установленного в ТК РФ. Аналогично предприниматель может закрепить в договоре возможность выплаты пособий при увольнении в связи со своей неплатежеспособностью в любом размере.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится работодателем по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, с предоставлением работникам установленных ТК РФ гарантий и компенсаций (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.10.2019 № 83-КГ19-12<sup>1</sup>).

При изменении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение, расположенное вне места нахождения организации, работодатель обязан предложить все вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации, так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.10.2019 № 83-КГ19-12 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

местности (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.01.2020 № 5-КГ19-217<sup>1</sup>).

При этом в п. 4 уточняется, что в подобной ситуации не предполагается наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить вакантные места. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника влечет признание судом увольнения работника незаконным (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8<sup>2</sup>).

Также, чтобы избежать банкротства и ликвидации, предприятие может быть продано. В соответствии со ст. 75 ТК РФ, смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, которые могут быть уволены новым собственником (если он не нуждается в их услугах) в течение трех месяцев с даты перехода права собственности.

При этом непосредственного руководителя увольняют уже после признания судом компании несостоятельной и введения в действие конкурсного производства (п. 2 ст.126 Закона о банкротстве, ст. 278 ТК РФ), а для всех прочих работников организации-должника в трудовом законодательстве РФ такого основания для увольнения, как банкротство работодателя, не существует, поэтому сокращение проводится по общему регламенту, утвержденному для ликвидации юридического лица (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

В отношении иных сотрудников все права и обязанности работодателя переходят к покупателю предприятия. Внешний управляющий должен уведомить работников организации о продолжении трудовых отношений с

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.01.2020 N 5-КГ19-217 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).

новым работодателем. Если человек не согласен продолжать работу с новым собственником, он вправе выразить свое несогласие, направив соответствующее заявление. В этом случае трудовой договор с ним будет расторгнут по п. 6 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации либо ее реорганизацией).

Прекращение трудовых отношений при банкротстве предприятия в законодательстве выделено в отдельный повод для увольнения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), поэтому в нем предусмотрены особые дополнительные денежные гарантии работнику. К ним, согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ относятся:

1. Начисление за 1 месяц после увольнения пособия в объеме среднемесячного дохода у работодателя.

2. Получение уволенным среднего заработка за период трудоустройства, включающее.

3. Средний заработок за второй месяц после увольнения, если покинувший банкрота гражданин не нашел работу.

4. По решению центра занятости сохраняется средний доход у последнего нанимателя за третий месяц после увольнения.

5. Для трудящихся Крайнего Севера предусмотрено сохранение средней зарплаты по решению центра занятости на 4-6 месяцев после увольнения (ч. 2 ст. 318 ТК РФ).

Также в случае прекращения сотрудничества с трудящимися в связи с ликвидацией бизнеса, наниматель должен компенсировать неиспользованные дни отпуска в полном объеме (за 28 дней) всем сотрудникам, отработавшим в компании на дату увольнения в текущем рабочем году не менее 5 месяцев и 15 дней.

Таким образом, банкротство выступает одним из оснований и частным случаем прекращения компанией деятельности. В связи с чем, процедура высвобождения персонала в подобной ситуации мало чем отличается от увольнения при ликвидации работодателя.

Отсюда, зачастую при ликвидации организации в связи с несостоятельностью (банкротством) имущества последней недостаточно, чтобы вернуть все долги по заработной плате и иным выплатам, положенным работникам. Такие требования, в соответствии с абз. 3 п. 9 ст. 142 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

В таких ситуациях, работник ни коим образом не застрахован от невыплаты ему заработной платы. Следовательно, было бы целесообразно ввести новый вид обязательного социального страхования, предназначенный для компенсации потерянной заработной платы работнику в связи с несостоятельностью (банкротством) работодателя.

### 3 ПРАВА И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

#### 3.1 Особенности назначения и выплаты заработной платы в условиях банкротства работодателя

Права граждан на вознаграждение за труд, своевременную и полную оплату труда предусмотрены статьей 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ. Являясь одним из неотъемлемых, универсальных и неотделимых прав и свобод личности, это право закреплено в 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>1</sup> и Конвенцией.

«В соответствии со ст. 11 Конвенции термин «заработная плата» означает любое вознаграждение, исчисляемое наличными деньгами и установленное соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме работодатель оплачивает работнику за работу, которая должна быть выполнена, или за услуги,

---

<sup>1</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.03.2021).

которые предоставляются или должны предоставляться. Работодателям запрещается в любом случае ограничивать трудящиеся свободным распоряжением их заработной платой.

В Конвенции особо подчеркивается, что в случае банкротства предприятия или его ликвидации по решению суда работники, занятые на этом предприятии, пользуются привилегированными кредиторами в отношении заработной платы, причитающейся за период, предшествующий банкротству или сроку ликвидации.

В России порядок оплаты труда работника и выплаты ему заработанных денег (заработной платы) регулируется, прежде всего, нормами трудового законодательства. Однако в период особой деятельности предприятия, в частности, в период его банкротства порядок выплаты заработной платы работником по сложившейся практике регулируют нормы гражданского права, а также действующее законодательство о несостоятельности (банкротства) должника.

При увольнении в связи с банкротством компании работником должна быть выплачена заработная плата в полном размере с учетом компенсационных выплат. При расчете выплаты работодатель должен начислить:

- заработную плату за отработанное время до даты увольнения;
- выходное пособие;
- компенсацию за неиспользованный отпуск.

В течение двух месяцев после увольнения сотруднику выплачивается среднемесячная заработная плата. За первый месяц эта сумма составляет выходное пособие. За второй месяц бывший работник получает дополнительную выплату при условии, что не нашел новое место работы. По решению центра занятости может быть назначен средний заработок за третий месяц.

Для получения заработной платы работнику ничего не нужно предпринимать. Задолженность учитывается арбитражным управляющим

автоматически на основании трудовых договоров и начислений, сделанных бухгалтерией»<sup>1</sup>.

«При увольнении сотрудников организация выплачивает заработную плату в последний рабочий день. Далее через месяц бывшему работнику необходимо прийти к арбитражному управляющему и написать заявление на выплату среднего заработка. В качестве обоснования предоставляется трудовая книжка, из которой должно быть видно, что гражданин никуда не трудоустроился. Если до окончания двух месяцев после увольнения он нашел новую работу, дополнительное пособие выплачивается только по дате заключения нового трудового договора.

Для взыскания задолженности в судебном порядке необходимо предпринять следующие действия:

1. Подготовить документы, подтверждающие задолженность.
2. Составить исковое заявление.
3. Подать документы в суд общей юрисдикции.
4. Принять участие в разбирательстве.
5. Получить судебное решение и исполнительный лист.
6. Предъявить исполнительный документ к исполнению.

Необходимо отметить, что реализация законного права работников на получение заработной платы связана с существенными трудностями.

Российская Федерация в 2012 году ратифицировала Конвенцию, приняв обязательства, которые вытекают из разд. 2 Конвенции о защите требования трудящихся посредством привилегии. В пояснительной записке говорится о том, что в РФ законодательство по большей части соответствует положениям Конвенции и ее ратификации не повлечет за собой дополнительных расходов из федерального бюджета и не будет требовать принятия новых федеральных законов и прочих нормативно-правовых актов.

---

<sup>1</sup> Выплаты при банкротстве предприятия. URL: <https://www.business.ru/article/1521-vyplaty-pri-bankrotstve-predpriyatiya> (дата обращения 11.04.2021).



Однако на практике все не совсем так. Ратификация международных правовых актов не просто накладывает текущие обязательства на государство, но и предполагает собой дальнейшие усилия, которые будут направлены на то, чтобы повысить эффективность механизмов защиты и уровень существующих гарантий прав работников. Российское законодательство должно развиваться как в направлении более полного соответствия Конвенции, так и в направлении восприятия самых удачных моделей регулирования соответствующих отношений в зарубежных странах.

В Конвенции содержится более широкая, отличная от российской трактовка понятия «неплатежеспособность» работодателя, к которому относят и случаи открытия процедуры, которые касаются активов предпринимателя для того, чтобы удовлетворить претензии клиентов на коллективной основе, и прочие ситуации, в которых требования трудящихся в силу финансового положения предпринимателя не могут быть удовлетворены, к примеру, если сумма предпринимательских активов признается несоответствующей требованиям, которые установлены для открытия процедуры, которая касается неплатежеспособности.

В ст. 7 Закона о банкротстве включены работники, работающие по трудовому договору, в количестве лиц, имеющих право обратиться в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом, поскольку обязательства за вознаграждение работников и задолженность по заработной плате включаются в сумму денежных обязательств при подаче заявления о признании должника несостоятельным (банкротом).

Это положение противоречит Конвенции, которой определено, что наемные работники на предприятиях – банкротах пользуются положением привилегированных кредиторов. В законодательном порядке также рассматривается вопрос о приоритете выплаты кредиторской задолженности по заработной плате работников, работающих по трудовому договору.

Однако даже в данном случае далеко не всегда удастся гарантировать права работников. Например, привилегия по факту не действует в случае

банкротства работодателя, чей актив в принципе отсутствует или незначителен. Зачастую денежных средств, которые поступили в конкурсную массу, не хватает даже для того, чтобы покрыть текущие расходы, а до того, чтобы погасить задолженность по заработной плате, дело не доходит вообще»<sup>1</sup>.

Согласно ст. 142 Закона о банкротстве, требования кредиторов, которые неудовлетворены из-за недостаточности имущества должника, признаются погашенными. Данное положение лишает работников возможности на реализацию своего права на получение заработной платы, а привилегии, которые им гарантированы, становятся простой формальностью.

Ликвидация юридического лица в связи с признанием его несостоятельным является одним из особых случаев ликвидации предприятий, регулируемым дополнительным Законом о банкротстве, на который отсылает п. 3 ст. 65 ГК РФ<sup>2</sup>. Но тот же пункт исключает из сферы регулирования специально принятого закона определение порядка удовлетворения требований кредиторов (включая требования о выплате заработной платы) при ликвидации юридического лица. Этот порядок устанавливается п. 1 ст. 64 ГК РФ как единое целое при ликвидации юридического лица, независимо от причин его ликвидации.

Из этого следует, что п. 4 ст. 134 Закона о банкротстве не должен противоречить п. 1 ст. 64 ГК РФ, а ст. 855 ГК РФ не должна противоречить ст. 134 Закона о банкротстве.

В поддержку данной позиции также говорит и то обстоятельство, что в п. 8 Постановления Пленума ВАС РФ от 08.04.2003 № 4 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Федерального закона «О

---

<sup>1</sup> Кочетов В., Быков А. Сотрудников работодателя-банкрота заставят вернуть зарплаты и премии? URL: <https://www.advgazeta.ru/ag-expert/advice/sotrudnikov-rabotodatelaya-bankrota-zastavyat-vernut-zarplaty-i-premii/> (дата обращения 14.03.2021).

<sup>2</sup> Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // СЗ РФ. 1994. № 32. С. 3301.

несостоятельности (банкротстве)»<sup>1</sup> коллизионные нормы между ГК РФ и Законом «О несостоятельности (банкротстве)» разрешаются в пользу специального законодательства о банкротстве.

«Однако требования о выплате заработной платы должны выполняться в чрезвычайном порядке и в особой форме, что предусмотрено Конвенцией и ст. 129-158 ТК РФ одновременно с применением ст. 142, 167-188 ТК РФ.

Нередко, право на сохранение средней зарплаты за 2,3 месяц после увольнения возникает у уволенного уже после того, как организация перестала существовать, то есть официально ликвидирована и внесены соответствующие записи в ЕГРЮЛ. В такой ситуации гражданин все равно сохраняет право на получение указанных выплат в полном объеме.

Отметим, что достаточное распространение в мире получил страховой механизм, при этом компенсация заработной платы путём гарантийных институтов связана не только с процедурами банкротства, но и с другими случаями, в которых требования работников о выплате заработной платы по законодательству не могут быть удовлетворены работодателем»<sup>2</sup>. «Механизм гарантийных фондов и механизм привилегий в разных странах применяются в различных вариантах, как в совокупности, так и самостоятельно.

На данный момент страховые фонды, которые позволяют в значительной степени или полностью покрыть задолженность перед работниками, существуют далеко не в каждой стране. В РФ их также нет, хотя учеными не раз была отмечена желательность их создания. Само собой создание гарантийных фондов является непростой задачей»<sup>3</sup>. К тому же у

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума ВАС РФ от 08.04.2003 № 4 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.03.2021).

<sup>2</sup> Степаненко В.В. Страхование на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя // *Advancedscience: сборник статей VI Международной научно-практической конференции*, Пенза, 12 января 2019 года. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.). 2019. С. 247.

<sup>3</sup> Окишева С.А. Защита трудовых прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя с помощью гарантийных фондов // *Верховенство права и правовое государство: сборник статей Международной научно-практической конференции*,

системы страхования ответственности работодателей по выплате заработной платы имеются свои слабые стороны, к которым, к примеру, исследователи относят их высокую цену.

При этом нельзя отрицать очевидные социальные преимущества использования данного подхода в России, который снимет социальную напряженность и способствует сближению российского законодательства с международными трудовыми нормами. К тому же в России уже используются похожие схемы, в том числе и для того, чтобы выплачивать суммы в возмещение вреда работникам, пострадавшим при ликвидации работодателя или на производстве.

Согласно ст. 23 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>1</sup>, в случае банкротства работодателя, являющегося юридическим лицом, им в обязательном порядке производятся капитализированные платежи в ФСС РФ для обеспечения социальных выплат работникам. Немаловажным является то, что сама система обязательного социального страхования от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве была введена в РФ в качестве ответной меры на массовые нарушения прав работников в ходе получения страхового обеспечения при ликвидации работодателя. Гражданско-правовой механизм возмещения вреда непосредственно самим работодателем, который существовал до этого времени, не гарантировал права пострадавших работников при его банкротстве. Страхование с 2000 года было возложено на национальный Фонд социального страхования, в который работодатели были обязаны уплачивать страховые взносы.

---

Волгоград, 01 ноября 2017 года. Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». 2017. С. 156.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.03.2021).

Поэтому решению сложившейся проблемы будет способствовать несколько факторов.

Во-первых, в Федеральном законе от 31.07.2020 № 289-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части внесудебного банкротства гражданина» (п. 3.1 ст. 1) сказано: «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». Данную меру можно рассматривать как шаг на пути к решению проблемы неудовлетворения требований работников путем создания механизма гарантийных выплат.

Во-вторых, согласно Приказу Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.06.2016) «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина»<sup>1</sup> наряду с иными направлениями надзорной деятельности, указанными в п.7.1, выделяет надзор за соблюдением трудовых прав.

При этом согласно п.7.2 Приказа Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.06.2016) при проверках исполнения работодателями трудового законодательства следует анализировать выполнение ими обязанностей по созданию работникам безопасных условий труда, своевременной выплате заработной платы, принимать меры к повышению ответственности руководителей предприятий за несоблюдение трудовых прав граждан.

Особое внимание органами прокуратуры уделяется исполнению арбитражными управляющими организаций-должников требований

---

<sup>1</sup> Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 N 195 (ред. от 21.06.2016) «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» // Законность. 2008. № 3.

законодательства о несостоятельности (банкротстве), в связи, с чем на постоянной основе истребуются и изучаются отчеты арбитражных управляющих, протоколы собраний кредиторов, финансовый анализ организаций-должников, заключения о наличии (отсутствии) признаков фиктивного банкротства, результаты проведенной инвентаризации.

Таким образом, существующий механизм назначения и выплаты заработной платы в условиях банкротства работодателя обуславливает ряд негативных последствий при удовлетворении требований работников о выплате заработной платы, поскольку процесс оплаты труда регулируется правовыми нормами, относящимися к различным отраслям права, которые в ряде случаев носят коллизионный (противоречивый) и взаимоисключающий характер.

«Несмотря на существующую отечественную и зарубежную литературу по вопросу о регулировании оплаты труда сотрудников во время банкротства предприятий, продолжающиеся бурные и противоречивые процессы не только в России, но и во всем современном мире требуют дальнейшего размышления и улучшения правовых норм в области несостоятельности (банкротства), защиты прав, как должников, так и кредиторов в соответствии с требованиями времени»<sup>1</sup>.

Безусловно, в отношении текущих и бывших работников работодателя, оказавшегося в состоянии банкротства, должно быть на законодательном уровне гарантировано получение компенсации утраченного заработка. Источником средств для подобных выплат, как представляется, должен быть гарантийный фонд заработной платы. Средства данного фонда при обязательных отчислениях должны быть направлены в счет погашений, имеющихся задолженностями перед работниками предприятия, в случае признания его банкротом, без ожидания очередности погашения задолженности в рамках процедуры банкротства. Данный механизм уже

---

<sup>1</sup> Седова Н.П. О принципах трудового права //Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 7. С. 29.

достаточно давно апробирован во многих европейских странах, таких как Германия, Англия, Франция и может быть успешно реализован и в нашей стране.

### 3.2 Очередность удовлетворения требований работников – кредиторов

Производство по делам о несостоятельности, являясь разновидностью административного процесса, обладает своей процессуально-правовой спецификой и в отличие от других отдельных производств по АПК РФ<sup>1</sup>, определяется за счет особой правовой формулы. «Подобные дела рассматриваются по правилам, которые предусмотрены АПК РФ и установлены Закон о банкротстве. Иначе говоря, законодателем не только предусматривается закрепление в специальном законе специальных правил судопроизводства по делам о банкротстве, но и признается их приоритет, чем отражается правовая специализация и уникальность производства по делам о несостоятельности»<sup>2</sup>.

«Кредитор, применительно только к конкурсным отношениям и согласно Закону о банкротстве, является лицом, которое в отношении должника имеет право требования по денежным и другим обязательствам о выплате исходных пособий, об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, и уплате обязательных платежей»<sup>3</sup>. Однако не стоит забывать, что приведённое определение и другой термин «кредитор», применяемый при гражданско-правовых обязательствах, различны между собой.

---

<sup>1</sup> Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 30. С. 3012.

<sup>2</sup>Тиханова Н.Е. Особенности возбуждения дела о банкротстве URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vozbuzhdeniya-dela-o-bankrotstve> (дата обращения 14.04.2021).

<sup>3</sup> Терещенко М. А. Трудовые правоотношения при банкротстве работодателя // Судебная система России на современном этапе общественного развития: Сборник научных трудов Всероссийской студенческой очно-заочной научной конференции, Ростов-на-Дону, 11 декабря 2020 года. Ростов-на-Дону: Индивидуальный предприниматель Беспамятов Сергей Владимирович. 2020. С. 1672.

Конкурсными кредиторами являются кредиторы граждан по денежным обязательствам, не считая уполномоченных органов. К категории граждан относят:

- лица, перед которыми должник несет ответственность за причинение морального вреда, вреда здоровью или жизни;
- лица, перед которым должник имеет обязательства по выплате вознаграждения авторам результатов интеллектуальной деятельности;
- лица, являющиеся участниками (учредителями) должника по обязательствам, вытекающим из данного участия (акционеры, полные товарищи и прочие).

«Основываясь на анализе арбитражной практики и, непосредственно, смысле закона, учредители с требованиями, которые не связаны с участием в деятельности должника (к примеру, если учредитель предоставил должнику, на условиях договора займа, финансовые средства), могут признаваться конкурсными кредиторами.

Законом о банкротстве разграничены понятия «конкурсный кредитор» и «кредитор», подчеркивается при этом неодинаковость их правового статуса, в частности наделив только конкурсных кредиторов правом на инициацию дел о банкротстве. Иначе говоря, правом на возбуждение конкурсного процесса обладают все кредиторы, не считая определенных категорий, которые перечислены в Законе о банкротстве. Однако, основная гарантия прав работников в деле о банкротстве (несостоятельности) работодателя является их положение в отношении к другим кредиторам в соответствии с очередностью удовлетворения требований последних»<sup>1</sup>(ст. 134 Закона о банкротстве).

Формирование конкурсной массы является приоритетной задачей конкурсного управляющего при ведении банкротного дела. За счет

---

<sup>1</sup> Иванова А.А. Гарантия прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя. Взаимодействие науки и бизнеса: сборник материалов международной научно-практической конференции, Москва, 27 марта 2016 года. Москва: «Научный консультант», 2016. С. 36.



имущественных активов и денежных средств должника происходит её формирование. Чем больше конкурсная масса, тем больше шанс у всех кредиторов получения полного или частичного возмещения долга. При этом следует обращать внимание на характер заявленных требований.

Для взыскания текущих платежей предусмотрено пять очередей.

Кредитор самостоятельно должен заявить в арбитражный суд о требовании для включения его в очередность и дальнейшее участие в распределении конкурсной массы. Поданное заявление должно быть мотивировано кредитором, конкретно указано основание возникновения задолженности должника и в каком размере. Арбитражный суд выносит определение о рассмотрении заявления о включении в реестр требований кредиторов, назначает судебное заседание и в дальнейшем принимает решение по данному вопросу. После принятия всех требований кредиторов и утверждении реестра, управляющий приступит к реализации конкурсной массы.

Представим в Таблице 2 перечень выплат в зависимости от очередности.

Таблица 2 Перечень выплат при банкротстве в зависимости от очередности

Очередность	Субъект	Выплаты
Первая очередь	Кредиторы, требования которых возникли в период до возбуждения банкротства. Согласно ст. 134 Закона о банкротстве, возврат долга данной очереди происходит после расчета с текущими кредиторами, т.к. текущие платежи. В первую очередь включаются физические лица,	По указанным требованиям сумма долга определяется путем капитализации по временным платежам. Обычно это выплаты в возмещение вреда здоровью, причиненного на производстве. Следует учесть тот факт, что выплаты по возмещению вреда жизни и здоровью при банкротстве не списываются. Например, «если указанное требование было предъявлено физическому лицу, оно сохранится и после списания»

	которые предъявили требования о возмещении вреда жизни и здоровью.	остальных видов долгов» (ст. 213.28 Закона о банкротстве <sup>1</sup> )
Вторая очередь	Долги перед кредиторами – физическими лицами	Следующие требования: – по выплате выходных пособий по увольнению или сокращению; – по оплате труда граждан, работавших на предприятии-должнике или у ИП; Комментарий к двум вышеуказанным требованиям: указанные задолженности могут получить и уволенные работники. При этом, сотрудники, работающие у должника на момент ликвидации, также имеют право на выплату. – по выплате вознаграждений за интеллектуальную собственность.

		Комментарий: данная выплата может определяться на основании договоров авторского заказа, по лицензионным соглашениям, по цессии. Будущие платежи в расчет не входят.
Третья очередь	Кредиторы, не включенные в вышеперечисленные очереди, их требования возникли также до банкротства.	Перечень взыскиваемых задолженностей не является закрытым. Примерами таких задолженностей могут послужить: – кредиты и займы перед банками, микрофинансовыми организациями; – обязательные платежи, такие как налоги и сборы, штрафы и т.д.; – коммунальные услуги;

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.01.2021) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– обязательства перед физическими и юридическими лицами, к примеру договор займа, поставки товаров и т.д.);</li> <li>– иные.</li> </ul>
--	--	--

Следовательно, все указанные требования распределяются в порядке очереди. Такая «процедура» необходима и самое сильное проявление её важности будет при распределении между кредиторами денежных средств, которые на протяжении процедур банкротства были выявлены у должника или полученных после реализации. После завершения расчетов арбитражный управляющий готовит отчет, в котором указывается как именно распределены денежные средства.

Соблюдать порядок очередности в банкротстве обязан управляющий. Несомненно, должник имеет право возражать против действий арбитражного управляющего. Примерами могут послужить следующие действия: подача возражения включении в реестр определенных долгов, ссылаясь на пропуски сроков, неправильные расчеты, иные обстоятельства.

После открытия процедуры наблюдения всю задолженность по зарплате разделяют на текущую и реестровую.

Текущая задолженность по заработной плате – это долг перед сотрудниками, который возник после принятия судом заявления о банкротстве компании. Например, суд открыл дело о банкротстве фирмы 21.04.2020 года. В случае невыплаты зарплаты с 22.04.2020 года и позже задолженность считается текущей. Правила погашения текущей задолженности установлены ст. 134 Закона о банкротстве. Этот вид требований погашается вне очереди преимущественно перед кредиторами, требования которых возникли до даты принятия заявления о банкротстве.

«Вместе с тем внутри задолженность по зарплате, возникшая после того, как арбитражный суд принял заявление о признании должника банкротом по оплате труда, сумма, начисленная за период процедуры

банкротства (конкурсного производства), выплачивается не в счет, а за счет имущества банкрота конкурсной массы, после:

- выплаты судебных расходов должника;
- расходов, связанных с выплатой вознаграждения арбитражному управляющему и реестродержателю;
- требования кредиторов, возникшие в период после того, как арбитражный суд принял решение о признании должника банкротом и до тех пор, пока должник не будет объявлен банкротом;
- удовлетворение требований кредиторов по денежным обязательствам, выплата обязательных платежей, других имущественных требований»<sup>1</sup>.

Реестровая задолженность по заработной плате – это долг перед сотрудниками, возникший до принятия судом заявления о банкротстве компании. Например, суд открыл банкротное дело 21.04.2020 года. В случае невыплаты заработной платы в период до 21.04.2020 года задолженность считается реестровой.

Задолженность, возникшая до даты принятия судом заявления о банкротстве должна быть включена в реестр требований кредиторов должника. Она погашается только после полной выплаты долгов перед текущими кредиторами. Реестровая задолженность погашается в порядке следующей очередности:

- В первую очередь выплачиваются средства за причинение вреда жизни и здоровью граждан.
- Во вторую очередь платится реестровая задолженность по зарплате.
- В третью очередь гасятся остальные реестровые долги.

---

<sup>1</sup>Телюкина М. Увеличение заработной платы в преддверии банкротства - можно ли отстоять? (Теория и практика защиты интересов квалифицированного работника в конкурсных отношениях). URL: [https://zakon.ru/blog/2017/4/28/uvvelichenie\\_zarabotnoj\\_platy\\_v\\_preddverii\\_bankrotstva\\_-\\_mozhno\\_li\\_otstoyat\\_teoriya\\_i\\_praktika\\_zaschi](https://zakon.ru/blog/2017/4/28/uvvelichenie_zarabotnoj_platy_v_preddverii_bankrotstva_-_mozhno_li_otstoyat_teoriya_i_praktika_zaschi) (датаобращения 14.04.2021).

Суммы, не выплаченные работникам до момента открытия банкротного дела, регистрируются арбитражным управляющим в реестре требований кредиторов должника. Если долги по заработной плате были взысканы через суд, все исполнительные листы направляются управляющему.

При наличии денежных средств задолженность, включенная во вторую очередь реестра, погашается в следующем порядке:

1. Сначала выплачиваются заработная плата и выходные пособия в размере не более чем 30 000 руб. за каждый месяц на каждого человека.
2. Затем перечисляются оставшиеся долги по заработной плате и выходным пособиям.
3. В последнюю очередь платятся авторские гонорары.

Отметим, что в ст. 134 Закона о банкротстве закреплено льготное положение работников при удовлетворении их требований в случае банкротства предприятия. Так, согласно этой статье, требования об оплате труда работающих или работавших после даты принятия заявления о признании должника банкротом по трудовому договору и требования о выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь. Несмотря на, казалось бы, выгодное положение работников в очередности удовлетворения требований, нередко отмечается, что существующих оснований на выплату задолженности по оплате труда недостаточно.

В связи с этим в ходе процедуры банкротства (конкурсного производства) требования кредиторов, возникшие до возбуждения дела по неимущественным обязательствам имущественного характера (о передаче имущества в собственность, выполнении работы и предоставлении услуг), рассматриваются в соответствии с правилами ст. 100 Закона о банкротстве. При этом для целей определения количества голосов на собрании кредиторов и размера удовлетворения такого требования оно подлежит при его рассмотрении денежной оценке, сумма которой указывается в реестре.

Как поясняется в п. 34 Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 22.06.2012 года № 35 «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с

рассмотрением дел о банкротстве»<sup>1</sup>, в ходе конкурсного производства подлежат предъявлению только в деле о банкротстве возникшие до возбуждения этого дела требования кредиторов по неденежным обязательствам имущественного характера (о передаче имущества в собственность, выполнении работ и оказании услуг, которые рассматриваются по правилам ст. 100 Закона о банкротстве).

Однако, следует обратить внимание, что задолженность по выплате заработной плате, возникшая до принятия заявления в арбитражный суд для объявления предприятия банкротом, не соответствует порядку погашения долгов, который установлен в п. 1 ст. 64 ГКРФ. Данный факт разъясняется в Постановлении Пленума ВАС РФ от 08.04.2003 № 4 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», а именно изменение очередности удовлетворения требований кредиторов при несостоятельности должника не затрагивает установленную п. 1 ст. 64 ГКРФ очередность удовлетворения требований при ликвидации юридического лица, не связанной с банкротством.

Более того, в судебной практике можно обнаружить нарушение порядка удовлетворения требований работников<sup>2</sup>. В рамках одного из дел внешний управляющий муниципального унитарного предприятия изменил очередность удовлетворения текущих требований кредиторов. Было произведено погашение текущих платежей, относящихся к четвертой очереди, при наличии текущих требований второй очереди перед налоговым органом.

Этот случай не является единичным. Именно поэтому в период процедуры банкротства конкурсный управляющий обязан оценить сделки, совершенные предприятием-должником до возникновения признаков

---

<sup>1</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) (ред. от 26.04.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ". 2018. №1.

<sup>2</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) (ред. от 26.04.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ". 2018. №1.

банкротства, и выявить подозрительные. Законом о банкротстве, четко определено, что пристальное внимание уделяется так называемому «периоду подозрительности», длительность которого составляет три года, предшествующие подаче в суд заявления о признании должника несостоятельным (банкротом). При этом, сделкой в процедуре банкротства понимается, как и обычная сделка (например, договор купли-продажи, поставки и иные), так и действия предприятия-должника, включая выплату заработной платы. Подозрительные сделки представляет собой «действия, которые направлены на причинение вреда должнику или его кредиторам, совершены в интересах отдельных кредиторов или предусматривают неравноценное встречное исполнение обязательств»<sup>1</sup> (ст. 61.2, 61.3 и 61.4 Закона о банкротстве). Если говорить более ёмко о подозрительной сделке, то это сделки, которые наносят вред финансовому положению должника.

Конкурсный управляющий может обратиться в суд с заявлением о признании недействительным трудового договора работника как нарушающего права и законные интересы кредиторов и должника. Также он может посчитать выплату заработной платы работнику «подозрительной сделкой». В этом случае управляющий обязан обратиться в суд с заявлением об оспаривании сделки. Если заявление будет удовлетворено, работник должен будет вернуть полученные денежные средства в том размере, в котором их выплата признана недействительной. А если денег не осталось, будет инициирована процедура принудительного взыскания судебной задолженности с привлечением судебных приставов. Если же зарплата была только начислена, но деньги работник еще не получил, то задолженность работодателя перед ним может быть снижена или признана отсутствующей в полном объеме.

Отметим, что работникам в таких ситуациях порой удастся отстоять свои интересы в суде. «Например, в рамках одного из дел работник смог

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.01.2021) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

доказать необходимость привлечения его в штат и разумность размера зарплаты, предоставив документы, отчеты и свидетельские показания»<sup>1</sup>. «В другом деле сотрудник, занимавший должность заместителя генерального директора, также доказал разумность размера выплаченной ему заработной платы»<sup>2</sup>.

Проблема неудовлетворенных требований усугубляется еще и тем, что, несмотря на многочисленные предложения со стороны специалистов, в России отсутствует страховое учреждение на случай банкротства работников.

Попытки улучшения положения работников были предприняты в 2013 году, когда Министерство труда России подготовило Проект федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя»<sup>3</sup>. Данный проект предусматривал введение в России системы страхования работников на случай банкротства работодателя в рамках деятельности Фондасоциального страхования. Очередная попытка внедрить в российскую действительность фонд страхования работников на случай банкротства работодателя была предпринята также в 2016 году. Однако до настоящего времени ни один из проектов не был реализован.

В настоящее время среди важнейших изменений предлагается замена процедур наблюдения, внешнего управления и финансового оздоровления на единственную процедуру реструктуризации. Такая реформа позволит значительно сократить сроки процесса банкротства, а значит, способствует

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 23.07.2019 № 305-ЭС17-4211(3) по делу № А40-11314/2015 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 12.04.2021).

<sup>2</sup> Определение Арбитражного суда Калининградской области от 14 декабря 2020 г. по делу № А21-8501-58/2016 URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/BYw1OIo02Z5p/> (дата обращения 12.04.2021).

<sup>3</sup> Паспорт проекта Федерального закона № 1012488-6 «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен членом Совета Федерации ФС РФ А.А. Клишасом) (снят с рассмотрения) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.04.2021).



уменьшению потенциальной суммарной заработной платы и компенсационных выплат работникам.

Однако самым важным является то, что в рамках реструктуризации может быть предусмотрена мера реорганизационного, а не восстановительного характера, что способствует сохранению трудовых отношений с работниками и снижению социально-психологической напряженности. К примеру, в ст. 85 законопроекта указано, что на продажу выставляется весь имущественный комплекс, предназначенный для предпринимательской деятельности, в том числе и обязательства должника по договорам, необходимым для продолжения предпринимательской деятельности. Под такими обязательствами можно понимать заключенные с работниками трудовые договоры.

Таким образом, необходимо перечислить следующие цели, достижение которых предусматривалось введением очередности требований кредиторов в банкротстве:

- разграничение долгов, которые послужили причиной банкротства, с текущими долгами, которые возникли уже после возбуждения дела о несостоятельности;
- определение порядка выплаты по долгам, при условии, что такая возможность имеется;
- избежание споров между заявившимися кредиторами при распределении между ними денежных средств.

Согласно ст. 132 Закона о банкротстве «требования работников о выплате заработной платы относятся к обязательствам второй очереди, которая считается одной из наиболее привилегированных»<sup>1</sup>.

Однако, такие привилегии работников являются весьма условными, поскольку зачастую денежных средств не хватает даже на удовлетворение требований кредиторов в первой очереди. Довольно часто механизм

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.01.2021) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

банкротства используется недобросовестными должниками для ликвидации компании и в таких условиях все не погашенные по причине недостаточности денежных средств у должника требования считаются погашенными. Это правило работает и в отношении работников, чьи требования формально всегда будут рассматриваться как погашенные.

По мнению автора, с целью обеспечения защиты прав работников на оплату труда при банкротстве работодателя в настоящее время требуется совершенствование очередности удовлетворения требований кредиторов с целью повышения привилегированного статуса работников организаций-банкротов, дополнение его положениями, которые расширяют полномочия работников в ходе проведения процедуры банкротства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день, когда экономический кризис затрагивает все больше представителей бизнеса, вопросы защиты прав и гарантий работников и бывших работников при банкротстве их работодателей как никогда актуальны.

В настоящее время законодатель постепенно расширяет права и гарантии работников в случае банкротства организации-работодателя, поэтому вносятся существенные изменения в Закон о банкротстве в части предоставления работникам ряда дополнительных правовых инструментов, стимулирующих работодателя к исполнению обязанности по своевременной выплате заработной платы и иных причитающихся работнику выплат.

Однако в ходе исторического развития уровень защиты требований работников в России менялся.

В 2015 году вступили в силу изменения, внесенные в закон о банкротстве. Работники и бывшие работники получили право на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом (с возможностью объединить требования в одном заявлении нескольких работников с целью преодоления порога в 300 тыс. руб.), право на привлечение к контролирующего должника лица к субсидиарной ответственности и др.

До 2015 года работники данных правомочий не имели. Их особый социальный статус подчеркивался только лишь привилегированным положением в очередности удовлетворения требований кредиторов (2 очередь в мораторных и текущих требованиях). Но с вступлением в силу нового закона работники стали обладать еще и перечнем правовых инструментов, направленных на более скорое и полное удовлетворение их требований.

То есть, в настоящее время работники обладают перечнем прав в процедуре банкротства и находятся в привилегированном положении с точки

зрения очередности удовлетворения их требований. Данное обстоятельство подчеркивает социальную значимость работников и положительное развитие законодательства о банкротстве в отношении прав работников, способствующее предупреждению возникновения задолженности по зарплате и позволяющее осуществить выплаты большему количеству работников в случае недостаточности средств.

В то же время, анализ российской системы показал, что проблема неудовлетворенности требований работников при банкротстве работодателя связана, во-первых, с мнимым приоритетным положением работников в очередности удовлетворения требований, во-вторых, с отсутствием в России специального страхового учреждения, и, в-третьих, с восстановительным характером реабилитационных процедур, не позволяющим сохранить трудовые отношения с работниками.

С целью обеспечения защиты прав работников на оплату труда при банкротстве работодателя в настоящее время требуется совершенствование очередности удовлетворения требований кредиторов с целью повышения привилегированного статуса работников организаций банкротов, дополнение его положениями, которые расширяют полномочия работников в ходе проведения процедуры банкротства.

Международной организацией труда на 79-й сессии Генеральной конференции была принята Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (далее – Конвенция).

В ст. 3 Конвенции определены два важнейших направления защиты требований трудящихся:

1. Привилегированное положение работников и бывших работников по отношению к другим кредиторам.

2. Создание гарантийных учреждений, деятельность которых ограничивается страхованием обязательств работодателей по выплате заработной платы в случае банкротства. В дальнейшем такие гарантийные

учреждения в порядке суброгации предъявляют от своего имени требования к работодателю тех работников, которым они выплатили причитающиеся суммы.

Однако не все нормы Конвенции по данному вопросу нашли свое применение в законодательстве РФ, поскольку международный акт ратифицирован РФ Федеральным законом от 01.05.2012 № 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)» с заявлением, что РФ принимает на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии. Соответственно, положения о гарантийных учреждениях на РФ не распространяются.

Полагаю, что вышеназванные гарантийные учреждения необходимы российскому законодательству о банкротстве. Для начала, предлагаю законодательную новеллу: добровольные отчисления средств работодателями в гарантийные учреждения.

Далее, когда механизм работы данных учреждений будет понятен российскому правопорядку, считаю необходимым ввести правовую обязанность работодателей отчислять денежные средства в образованные гарантийные учреждения. В этом случае у работников появится дополнительная надежная гарантия удовлетворения их требований.

Предлагаемый механизм уже достаточно давно апробирован во многих европейских странах, таких как Германия, Англия, Франция и может быть успешно реализован и в нашей стране.

Существует несколько проблем, связанных с изменением и прекращением трудового договора во время процедур банкротства работодателя.

Например, возможна ситуация, когда объявленная ликвидация организации так и не произойдет.

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.

В связи с этим возможна ситуация, когда работник узнает о нарушении своего права спустя месяц после получения копии приказа об увольнении или трудовой книжки, поскольку в момент увольнения работник может и не знать, что ликвидация организации не состоится. При этом формально срок обращения в суд будет пропущен.

На наш взгляд, в Постановлении Пленуму Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 нужно прямо предусмотреть, что 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, срок обращения в суд должен быть восстановлен.

Таким образом, анализ российской системы регулирования прав работников показал, что работники и бывшие работники в процедуре банкротства работодателя занимают привилегированное положение в связи со своей правовой и социальной значимостью. Они наделены широким перечнем прав и занимают высокое положение в очередности удовлетворения требований кредиторов.

Однако конкурсной массы зачастую бывает недостаточно, чтобы удовлетворить требования работников. В связи с этим необходимо создание специальных гарантийных учреждений, присущих европейскому правопорядку, которые станут дополнительной надежной защитой прав и интересов работников в случае банкротства работодателя.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И  
ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. 2020. URL: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения 28.01.2021).
- 2 Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров, 2010. № 4. С. 17 - 67.
- 3 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 1976. № 17. Ст. 291.
- 4 Конституция США URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnstUS.htm> (дата обращения 11.03.2021).
- 5 Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
- 6 Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №5. Ст. 410.
- 7 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
- 8 Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.
- 9 U.S. Bankruptcy Code URL: <https://www.usbankruptcycode.org> (дата обращения 11.03.2021).

- 10 Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.01.2021) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
- 11 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.
- 12 Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
- 13 Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» // СЗ РФ. 2015. № 27. Ст. 3977.
- 14 Федеральный закон от 31.07.2020 № 289-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и отдельные законодательные акты РФ в части внесудебного банкротства гражданина» // СЗ РФ. 2020. № 31 (часть I). Ст. 5048.
- 15 Паспорт проекта Федерального закона № 1012488-6 «Об обязательном социальном страховании на случай утраты, причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен членом Совета Федерации ФС РФ А.А. Клишасом) (снят с рассмотрения) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=201488335902523240548403607&cacheid=A76A4EA29B9BEC380E4672B0C9D88D97&mode=splus&base=PRJ&n=142354&rnd=0.1959784211352431#2f2jxj4kmhj> (дата обращения 14.04.2021).
- 16 Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2007 № 195 (ред. от 21.06.2016) «Об организации прокурорского надзора за исполнением



- законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» // Законность. 2008. № 3.
- 17 Кодекс законов о труде РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу)// Ведомости ВС РСФСР, 1971. № 50. Ст. 1007.
- 18 Федеральный закон от 30.12.2008 № 306-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с совершенствованием порядка обращения взыскания на заложенное имущество» (утратил силу) // СЗ РФ. 2009. № 1. Ст. 14.
- 19 Федеральный закон от 08.01.1998 N 6-ФЗ (ред. от 21.03.2002, с изм. от 01.10.2002) «О несостоятельности (банкротстве)» (утратил силу)// СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222.
- 20 Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.12.1966 N 970 (ред. от 03.08.1988) «О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве» (утратил силу) // СП СССР, 1967. № 1. ст. 1.
- 21 Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» и (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратил силу) // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Арестов, В.В. Защита прав работников при банкротстве работодателя / В.В. Арестов, Д.А. Кручинина, М.А. Шичанин // Студенческий вестник. 2017. № 2. С. 12 – 14.
- 2 Беседина, О.С. Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве / О.С. Беседина // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 72 – 80.

- 3 Васильева, Ю.В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве / Ю.В. Васильева Т.М. Жукова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 2. С. 168 – 175.
- 4 Вильховский, М.В. Защита прав работников при процедуре банкротства /М.В.Вильховский// Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 226 – 231.
- 5 Волков М.В. Проблема применения ст. 236 ТК РФ в условиях банкротства работодателя / М.В.Волков // Инновационное развитие. 2018. № 3(20). С. 83 – 85.
- 6 Выплаты при банкротстве предприятия. URL: <https://www.business.ru/article/1521-vyplaty-pri-bankrotstve-predpriyatiya> (дата обращения 11.04.2021).
- 7 Галимова, С. А. Проблема страхования работников от невыплат при банкротстве предприятий. / С.А. Галимова, Л.А. Скороходова // Economics. 2015. №4 (5). С. 14 – 17.
- 8 Гамулинская, Н. В. Регулирование правоотношений между работодателем и работником в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве работодателя / Н. В. Гамулинская// Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 5. № 4. С. 88 – 90.
- 9 Гасанов, К.К. Трудовое право. Учебник / К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко // М.: Юнити-Дана, 2018. 503 с.
- 10 Иванова, А.А. Гарантия прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя / А.А. Иванова // Взаимодействие науки и бизнеса: сборник материалов международной научно-практической конференции. 2016. С. 36 – 42.
- 11 Игнатенко, А.С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ...докт. юрид. наук / А.С. Игнатенко, 2016. 187 с.

- 12 Карелина, С.А. Источники правового регулирования отношений несостоятельности (банкротства). В 2-х томах. / С.А. Карелина. М.: СТАТУТ, 2019. 360 с.
- 13 Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие / И.Я. Киселев. М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2001. 384 с.
- 14 Корняков, В.И. Особенности правового статуса представителя работников в деле о банкротстве при осуществлении защиты права на зарплату в России и за рубежом/ В.И.Корняков // VIII Пермский конгресс ученых-юристов: Сборник научных статей Межрегионального Российского форума классической юридической университетской науки. 2017. С. 243 – 245.
- 15 Королев, Ю.Ю. Европейская система гарантирования выплат работникам при банкротстве работодателя / Ю.Ю. Королев // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях: сборник научных трудов V международной научно-практической конференции. 2021. С. 16 – 20.
- 16 Костян, И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров / И.А. Костян // Судья. 2014. № 9. С. 20 – 23.
- 17 Кочетов, В., Быков, А. Сотрудников работодателя-банкрота заставят вернуть зарплаты и премии? URL: <https://www.advgazeta.ru/ag-expert/advices/sotrudnikov-rabotodatelya-bankrota-zastavyat-vernut-zarplatu-i-premii/> (дата обращения 14.03.2021).
- 18 Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
- 19 Маликов, А.Ф. Правовое регулирование реабилитационных процедур несостоятельности (банкротства): дис... канд.юрид. наук. Саратов, 2017. 220 с.

- 20 Мальцев, В.А. Правовые механизмы защиты прав работников при банкротстве работодателей в Германии и в России / В.А. Мальцев // Труд и социальные отношения. 2015. № 6-2. С. 37-50.
- 21 Мальцев, В.А. Особенности Европейской модели гарантирования трудовых прав работников при банкротстве работодателя / В.А. Мальцев // Труд и социальные отношения. 2017. № 2. С. 157 – 167.
- 22 Мальцев, В.А. Особенности моделей защиты прав работников при банкротстве их работодателей в зарубежных странах / В.А. Мальцев // Труд и социальные отношения. 2020. № 2. С. 159 – 173.
- 23 Мармышева, О.Н. Проблемы обеспечения прав работников при банкротстве работодателя / О.Н. Мармышева // Современные проблемы юриспруденции: Сборник научных трудов магистрантов и аспирантов. ЮУрГУ. Челябинск. 2019. С. 80 – 83.
- 24 Мартынова, Ю. А. Перспектива развития законопроекта о страховании работников на случай банкротства работодателя / Ю. А. Мартынова // Наука будущего: вопросы и гипотезы: сборник материалов IX-ой международной научно-практической конференции. Москва. 2017. С. 87 – 89.
- 25 Масленникова, Л.В. Проблема защиты прав работников и бывших работников при несостоятельности (банкротстве) организаций / Л.В. Масленникова, В.С. Сердюкова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 5. С. 153 – 156.
- 26 Мильков, А.В. Банкротство работодателя: некоторые вопросы защиты прав работников / А.В. Мильков // Современные условия интеграционных процессов в науке и образовании: сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа. 2020. С. 75 – 76.
- 27 Мильков, А.В. Защита работников в условиях банкротства работодателя / А.В. Мильков // Перспективные направления взаимодействия науки и общества как основа инновационного

- развития: сборник статей Международной научно-практической конференции, Стерлитамак, 25 сентября 2020 года. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». 2020. С. 82 – 84.
- 28 Морозов, П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. / П.Е. Морозов. М.: Проспект. 2018. 176 с.
- 29 Никитин, Е.Н. Гарантии трудовых прав работников при банкротстве работодателя / Е.Н. Никитин // Право и государство: теория и практика. 2019. № 5(173). С. 119 – 121.
- 30 Окишева, С.А. Защита трудовых прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя с помощью гарантийных фондов / С.А. Окишева // Верховенство права и правовое государство: сборник статей Международной научно-практической конференции. Волгоград. 2017. С. 155 – 160.
- 31 Рущицкая, О.А. Меры, предпринимаемые государством, в целях защиты работников в период кризиса. / С.А. Галимова, О.А. Рущицкая // Аграрный вестник Урала. 2014. № 3 (121). С. 82-84.
- 32 Свиринов, Ю.А. Защита прав работников при трансграничном банкротстве в странах континентального права / Ю.А. Свиринов, Е.В. Широкова// Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2018. № 1 (48). С. 77 – 79.
- 33 Седова, Н.П. О принципах трудового права / Н.П. Седова //Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 7. С. 28 – 30.
- 34 Степаненко, В.В. Страхование на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя / В.В. Степаненко // Advancedscience: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза. 2019. С. 246 – 248.
- 35 Сунгурова, К.А. Конкурсное производство как процедура банкротства / К.А. Сунгурова // Гарантии прав в Российской Федерации и

- международном праве: сборник статей Международной научно-практической конференции. Волгоград. 2018. С. 204 – 207.
- 36 Сунгурова, К.А. Понятие требований работников при банкротстве работодателя / К.А. Сунгурова // Научные исследования и интеллектуальные системы в XXI веке: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пермь. 2017. С. 97 – 100.
- 37 Телюкина, М. Проблемы признания недействительными выплат работникам в преддверии банкротства работодателя - парадоксы теории и практики / М. Телюкина, Т. Иванова, Е. Куликов // Хозяйство и право. 2017. № 7(486). С. 67 – 88.
- 38 Телюкина, М. Увеличение заработной платы в преддверии банкротства - можно ли отстоять? Теория и практика защиты интересов квалифицированного работника в конкурсных отношениях. URL: [https://zakon.ru/blog/2017/4/28/uvvelichenie\\_zarabotnoj\\_platy\\_v\\_preddverii\\_bankrotstva\\_-\\_mozhno\\_li\\_otstoyat\\_teoriya\\_i\\_praktika\\_zaschi](https://zakon.ru/blog/2017/4/28/uvvelichenie_zarabotnoj_platy_v_preddverii_bankrotstva_-_mozhno_li_otstoyat_teoriya_i_praktika_zaschi) (дата обращения 14.04.2021).
- 39 Терещенко, М. А. Трудовые правоотношения при банкротстве работодателя / М. А. Терещенко // Судебная система России на современном этапе общественного развития: Сборник научных трудов Всероссийской студенческой очно-заочной научной конференции, Ростов-на-Дону. 2020. 1672 с.
- 40 Тиханова, Н.Е. Особенности возбуждения дела о банкротстве / Н.Е. Тиханова // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2014. №1-2. С. 124 – 131.
- 41 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. С. 29 – 31.

- 42 Широкова, Е.В. Социальная защита работников в контексте несостоятельности (банкротства) работодателя / Е.В. Широкова// Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках сборник материалов Международного молодёжного научного форума. Москва. 2018. С. 132 - 138.
- 43 Шулубина, С.А. Защита прав работников при банкротстве работодателя / С.А. Шулубина// Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы их решений: сборник научных статей по итогам работы четвертого круглого стола со Всероссийским и международным участием. Шахты. 2020. С. 176 – 178.
- 44 Юлова, Е.С. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства): учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. / Е.С. Юлова // М.: Юрайт, 2019. 413 с.
- 45 Art. 8 (2) Regulation (EC) No593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 (Rome I). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex %3A32008R0593](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008R0593) (дата обращения 11.12.2020).
- 46 Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) – Ассоциация по управлению режимом обеспечения требований работников (АЖС). Официальный сайт. URL: <http://www.agsgarantie-salaires.org/lessentiel.html>. (дата обращения 10.12.2021).
- 47 Gregory Germain. Bankruptcy law and practice URL: [https://www.cali.org/sites/default/files/FINAL\\_Bankruptcy\\_Germain\\_Book.pdf](https://www.cali.org/sites/default/files/FINAL_Bankruptcy_Germain_Book.pdf) (дата обращения 11.12.2020).
- 48 Tapiwa Givemore Kasuso and Kudakwashe Sithole. Protection of the Rights of Employees in Insolvency Law: A Zimbabwean Perspective URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-african-law/article/abs/protection-of-the-rights-of-employees-in-insolvency-law-a-zimbabwean-perspective/C466090CD110CF85115DFDBE5C40B635> (дата обращения 11.12.2021).

- 49 What happens if your employer goes bankrupt? // URL: <http://proxylibrary.hse.ru:2119/docview/89203857?accountid=45451> (датаобращения: 11.12.2020).

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Пленума ВАС РФ от 08.04.2003 № 4 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.03.2021).
- 2 Постановление Пленума ВАС РФ от 17.12.2009 № 91 (ред. от 06.06.2014) «О порядке погашения расходов по делу о банкротстве» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.02.2021).
- 3 Определение ВАС РФ от 28.12.2012 № ВАС-4967/12 по делу № А16-1341/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.02.2021).
- 4 Определение ВАС РФ от 29.10.2012 № ВАС-13270/12 по делу № А79-10761/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).
- 5 Определение ВАС РФ от 26.06.2013 № ВАС-393/13 по делу № А43-25287/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.02.2021).
- 6 Определение ВАС РФ от 05.09.2013 № ВАС-15174/12 по делу № А71-6228/2011 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).
- 7 Определение ВАС РФ от 28.11.2013 № ВАС-16854/13 по делу № А79-10441/2010 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.01.2021).
- 8 Определение ВАС РФ от 21.03.2014 № ВАС-10413/13 по делу № А40-110070/10-70-516 «Б» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.03.2021).
- 9 Определение Верховного Суда РФ от 23.07.2019 № 305-ЭС17-4211(3) по делу № А40-11314/2015 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 12.01.2021).



- 10 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.10.2019 № 83-КГ19-12 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.03.2021).
- 11 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.01.2020 N 5-КГ19-217 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 12 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 13 Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 г. по делу № 33-956/2016 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 14 Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 по делу № 33-21771/2017 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.02.2021).
- 15 Решение Арбитражного суда Московской области от 11.04.2018 по делу № А41-34824/2016 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 16 Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31.07.2018 по делу № 33-14493/2018 URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 14.03.2021).
- 17 Определение Арбитражного суда Калининградской области от 14.12.2020 г. по делу № А21-8501-58/2016 URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/ВУw1OIo02Z5p/> (дата обращения 12.01.2021).
- 18 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) (ред. от 26.04.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ". 2018.№1.

## Схема стадий банкротства

