

УДК/UDC 343.535

Особенности правового положения работников в деле о несостоятельности (банкротстве) работодателя

Оленич Валентина Васильевна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: olenichvalentina@gmail.com

Аннотация

В статье рассматриваются особенности правового положения работников в деле о несостоятельности (банкротстве) работодателя. По мнению автора, необходимо включить работников в состав конкурсных кредиторов. Данная мера позволит представителю работников напрямую влиять на принимаемые решения на общем собрании кредиторов. Отмечается, что представителем работника в деле о банкротстве должен выступать выбранный на общем собрании работников должника представитель, поскольку создание профессиональных союзов является правом, а не обязанностью. По мнению автора, действующая редакция Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) и Трудового кодекса Российской Федерации нуждается в дополнении в части регулирования правового статуса и положений работников. Рассмотренные в настоящей статье законодательные изменения будут способствовать защите интересов работников в случае возбуждения дела о банкротстве должника-работодателя.

Ключевые слова: несостоятельность (банкротство), защита трудовых прав, общее собрание кредиторов.

Features of the legal status of employees in the case of insolvency (bankruptcy) of the employer

Olenich Valentina Vasilyevna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: olenichvalentina@gmail.com

Abstract

The article discusses the features of the legal status of employees in the case of insolvency (bankruptcy) of the employer. According to the author, it is necessary to include employees in the list of bankruptcy creditors. This measure will allow the representative of employees to directly influence the decisions made at the general meeting of creditors. It is noted that the representative of the employee in the bankruptcy case should be the representative chosen at the general meeting of the debtor's employees, since the creation of trade unions is a right, not an obligation. According to the author, the current version of the Federal Law "On Insolvency (Bankruptcy)" and the Labor Code of the Russian Federation needs to be supplemented in terms of regulating the legal status and provisions of employees. The legislative changes discussed in this article will help protect the interests of employees in the event of initiation of bankruptcy proceedings against the debtor-employer.

Key words: insolvency (bankruptcy), protection of labor rights, general meeting of creditors.

Наблюдаемая негативная экономическая обстановка выступает одним из основных катализаторов невозможности исполнения участниками хозяйственной деятельности своих обязательств как перед своими контрагентами, государственными органами, так и перед своими работниками и приобретению статуса неплатежеспособности, что, в свою очередь, ведет к банкротству.

Как справедливо выделяют Б. В. Варфоломеев и Л. В. Масленникова, основными целями несостоятельности (банкротства) являются восстановление платежеспособности должника и исключение из гражданского оборота проблемного хозяйствующего субъекта [1].

Отметим, что в результате вовлечения хозяйственных субъектов в процедуры банкротства возникают проблемные аспекты правового ре-

гулирования положения работников. Ввиду специфики банкротства и характера трудовых отношений актуальным является исследование правового положения работников в деле о несостоятельности работодателя. Рассмотрим наиболее актуальные проблемы.

В соответствии с ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее по тексту — Закон № 127-ФЗ) работник и бывший работник должника, имеющие требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда, имеют право на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом [2].

Наличие неисполненного обязательства по уплате труда и выходных пособий в силу ст. 2 Закона № 127-ФЗ относит работника к числу кредиторов. В то же время в положениях ч. 2 ст. 4 Закона № 127-ФЗ для определения наличия признаков банкротства не учитываются оплата труда и выплата трудовых пособий. Соответственно, законодатель не отнес работников к числу конкурсных кредиторов, к которым относятся только кредиторы по денежным обязательствам. Так, согласно ст. 12 Закона № 127-ФЗ в собрании кредиторов имеют право участвовать представители работников должника без права голоса. По нашему мнению, необходимо включить работников в состав конкурсных кредиторов. Данная мера позволит представителю работников напрямую влиять на принимаемые решения на общем собрании кредиторов.

Кроме того, одним из дискуссионных вопросов остается наделение полномочиями лица действовать в качестве представителя работников. Так, исходя из того, что ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) к представителям работников относятся профессиональные союзы и их объединения, иные избранные работниками представители [3]. В теории возникает вопрос об отнесении к представителю работника выборный орган [4].

На наш взгляд, представителем работника в деле о банкротстве должен выступать выбранный на общем собрании работников должника представитель, поскольку создание профессиональных союзов является

правом, а не обязанностью. Для принятия решения требуется согласие большинства работников. Данная позиция также высказывается и в судебной практике.

Так, например, Арбитражный суд Мурманской области в Определении от 2 марта 2010 г. по делу № А42-3945/2009 в описательно-мотивировочной части указал, что «из положений Закона о банкротстве следует, что об избрании представителей работников должника свидетельствует протокол собрания работников должника, на котором избран представитель работников должника для участия в арбитражном процессе по делу о банкротстве» [5].

Кроме того, на данный момент отсутствуют специальные правовые нормы, регламентирующие защиту прав работников в случае возбуждения дела о несостоятельности должника-работодателя. Положения ст. 352 ТК РФ содержат только общие способы защиты трудовых прав и свобод (самозащита; защита прав и законных интересов профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебная защита). О целесообразности совершенствования трудового законодательства в части защиты прав работников в случае банкротства работодателя активно высказываются и в научной литературе. Согласимся с выводом Л. В. Масленниковой, что законодателем продемонстрировано стремление обеспечить защитой права и интересы работников посредством наделения их правом инициации процесса о банкротстве, косвенного участия в собраниях конкурсных кредиторов через своего представителя и т. д. При этом остаются неразрешенными ряд вопросов и проблем, создающих для действующих и бывших работников социальную неустойчивость [6]. На наш взгляд, необходимо дополнить трудовое законодательство положением о перерыве для поиска новой работы в случае несостоятельности (банкротства) должника-работодателя.

Таким образом, действующая редакция Закона № 127-ФЗ и ТК РФ нуждаются в дополнении в части регулирования правового статуса и положений работников. По нашему мнению, рассмотренные в настоящей

статье законодательные изменения будут способствовать защите интересов работников в случае возбуждения дела о банкротстве должника-работодателя.

Список литературы:

1. Варфоломеев Б. В., Масленникова Л. В. Тенденции развития института несостоятельности (банкротства) // Власть Закона. 2021. № 2 (46). С. 167–179.
2. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст.4190.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
4. Масленникова Л. В., Станишевский А. И. К вопросу об участии уполномоченного органа в деле о банкротстве // Проблемы экономики и юридической практики. 2018. № 3. С. 168–170.
5. Определение Арбитражного суда Мурманской области от 2 марта 2010 г. по делу N А42-3945/2009 // Энциклопедии судебной практики. Трудовой кодекс РФ. СПС «Гарант». URL: <https://study.garant.ru/#/document/57592158/paragraph/86:23> (дата обращения: 01.04.2022).
6. Масленникова Л. В., Сердюкова В. С. Проблема защиты прав работников и бывших работников при несостоятельности (банкротстве) организаций // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 5. С. 153–156.

References:

1. Varfolomeev B. V., Maslennikova L. V. Trends in the development of the institution of insolvency (bankruptcy) // Power of the Law. 2021. No. 2 (46). Pp. 167–179.
2. On insolvency (bankruptcy): Federal Law of October 26, 2002 No. 127-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 43. Art. 4190.
3. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
4. Maslennikova L. V., Stanishevsky A. I. On the question of the participation of the authorized body in the bankruptcy case // Problems of Economics and Legal Practice. 2018. No. 3. Pp. 168–170.
5. Determination of the Arbitration Court of the Murmansk Region dated March 2, 2010 in case No. A42-3945 / 2009 // Encyclopedia of Judicial Practice. Labor Code of the Russian Federation. Garant. URL: <https://study.garant.ru/#/document/57592158/paragraph/86:23> (access date: April 01, 2022).

6. Maslennikova L. V., Serdyukova V. S. The problem of protecting the rights of employees and former employees in case of insolvency (bankruptcy) of organizations // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2019. No. 5. Pp. 153–156.