

Р.С. Джинджолия¹
А.П. Кожихин²

R.S. Dzhindzholiya
A.P. Kozhikhin

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
В СЛУЧАЕ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ
ИХ РАБОТОДАТЕЛЯ
В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ
И НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

**PROTECTION OF LABOUR RIGHTS
OF WORKERS IN THE EVENT
OF INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER
IN THE LEGISLATION
OF RUSSIA AND SOME OTHER COUNTRIES**

Статья посвящена проблемам правового регулирования механизма защиты прав работников, у которых работодатель оказался неплатежеспособным. Авторы акцентируют внимание на практикующиеся в мире различные модели защиты прав работников в целях выработки наиболее приемлемого в условиях России механизма такой защиты. Работа выполнена в рамках НИР «Формирование механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей» [1].

Ключевые слова: работник, работодатель, банкротство, заработная плата, компенсационные фонды, фонд социального страхования.

The article is devoted to the problems of legal regulation mechanism for the protection of rights of workers, whose employer is insolvent. The authors focus on the world's too different for the protection of the rights of workers in order to arrive at the most acceptable in Russia of such protection. This work is performed within the framework of the research "The creation of a mechanism to protect the labour rights of workers in the event of the insolvency of their employers" [1].

Keywords: employee, employer, bankruptcy, salaries, compensation funds, social security fund.

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Данное положение Основного закона государства развивается трудовым законодательством. Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы предусматривает в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 2). Кроме того, ч. 1 ст. 130 ТК РФ в си-

¹ Доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой криминального права юридического факультета НОУ ВПО «Российский новый университет», член Российской академии юридических наук (РАЮН).

² Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета НОУ ВПО «Российский новый университет».

стему основных государственных гарантий по оплате труда работников включает обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Правовое регулирование вопроса о защите прав работников в случае неплатежеспособности (несостоятельности, банкротства) работодателя осуществляется не только национальным законодательством Российской Федерации, но и международными документами. Кроме того, данный вопрос в последнее время активно обсуждается в юридической науке [2, с. 48–54; 3, с. 24–28; 4, с. 49–59].

В международном праве вопрос о защите прав работников в случае неплатежеспособности работодателя урегулирован конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ), в том числе как универсальными, так и региональными международными договорами.

Среди нормативных актов МОТ можно выделить Конвенцию № 95 от 1 июля 1949 года, ратифицированную Российской Федерацией [5, с. 54]. В ст. 11 данной Конвенции предусматривается, что в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов. При этом заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, будет выплачена полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. Порядок очередности погашения привилегированного кредита, представляющего собой заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита должен определяться национальным законодательством.

В следующей Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» [6, с. 77] (Российская Федерация ратифицировала раздел II данной Конвенции «Защита требований трудящихся посредством привилегии») в ст. 5 предусматривается защита на основе привилегии требований трудящихся, вытекающих из трудовых отношений в случае неплатежеспособности предпринимателя.

Согласно ст. 6 указанной Конвенции эта привилегия распространяется как минимум на требования работников:

- по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

- по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые не возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

- по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

- по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

На региональном уровне механизм защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателя регулируется Европейской социальной хартией № 163 от 3 мая 1996 года (пересмотренной) [7, с. 156; 8, с. 7].

Российская Федерация ратифицировала эту Хартию в целом, однако не приняла на себя обязательств по отдельным положениям, включая статью 25, которая касается права работников на защиту своих претензий в случае неплатежеспособности работодателя. В данной статье предусматривается, что в целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя правительства, подписавшие настоящую Хартию, обязуются обеспечивать, чтобы претензии работников, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантировались соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

Между тем в российском законодательстве не столь однозначно определяется привилегированное положение работников при удовлетворении требований о взыскании задолженности по заработной плате с работодателя, признанного в установленном порядке неплатежеспособным (несостоятельным, банкротом).

Изучение соответствия отечественного законодательства рекомендациям МОТ по вопросу защиты требований работников в РФ с помощью системы привилегий позволил сделать вывод о том, что действующий Федеральный закон от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» не в полной мере соответствует мировым стандартам в части защиты интересов работников. Так, подвержена критике ситуация, при которой задолженность по заработной плате, накопленная должником в период проведения процедур банкротства, включается в состав второй очереди погашения, но не включается во внеочередные платежи [9, с. 8; 10, с. 26].

В мировой практике известны два подхода в урегулировании вопросов защиты прав работников в условиях несостоятельности работодателя. Один из них – привилегии, когда работники пользуются особым правом при расчетах с кредиторами в ходе дела о банкротстве. В Российской Федерации как раз законодательно закреплено обеспечение привилегий. Однако в современных условиях такой подход не доказал своей состоятельности и поэтому настоятельно требует совершенствования [11, с. 16]. Второй подход – гарантирование выплат, что реализуется через создание специальных гарантийных учреждений, компенсирующих потери работников в случае банкротства работодателя.

Одно из главных отличий института гарантирования от института привилегий – это принцип коллективной ответственности. При системе

привилегий каждый работодатель несет индивидуальную ответственность за собственную неплатежеспособность, в том смысле, что он может выполнить обязательства в отношении своих долгов только в рамках своих активов. Функционирование гарантийного фонда означает, что все работодатели разделяют риск предприятия каждого работодателя по поводу того, что касается исков работников, которые могут быть предъявлены.

Гарантийный институт заработной платы в случае неплатежеспособности схож с любыми институтами страхования от несчастных случаев на производстве (считается, что именно работодатель, а не работник, должен взять на себя риск, связанный с возможными негативными последствиями).

Рассмотрев зарубежную практику действия трудового договора в период проведения процедур банкротства, можно отметить такие тенденции правового регулирования в указанной области, как:

1) широкое привлечение профсоюзов и иных органов, представляющих интересы работников, к обсуждению ситуации на несостоятельном предприятии;

2) ограничение произвола конкурсного управления в вопросах массовых увольнений;

3) сохранение в разумных пределах, с соблюдением основных интересов кредиторов, заключенных с работниками контрактов;

4) извещение местных властей или суда или получение их согласия на расторжение трудовых договоров при несостоятельности предпринимателя или в преддверии таковой [12, с. 3].

Так, сравнение законодательств Англии, Франции, Германии, США, Польши, КНР и ряда других стран позволяет сделать вывод, что основой защиты требований работников за рубежом является система гарантийных учреждений, созданная на базе определенных государственных ведомств и применяющаяся, как правило, совместно с системой привилегий или самостоятельно. Полученные на основе анализа зарубежного законодательства выводы могут быть использованы при создании гарантийных фондов в России.

Например, американская модель механизма защиты прав работников, у которых работодатель оказался неплатежеспособным, не предусматривает наличия каких-либо гарантийных фондов. Однако в случае банкротства работодателя работнику выплачиваются различные выплаты по страховке, т.е. страховая компания возмещает убытки работника. А при признании самих стра-

ховых компаний банкротами предусмотрены специальные фонды, из которых производятся различные выплаты [13, с. 181].

Гарантийные учреждения имеются во многих странах Европейского союза: Испании, Германии, Франции, Польше, Эстонии, Латвии и других [14, с. 165].

Определенный интерес представляет бразильская модель, по которой все работодатели перечисляют на банковский счет, открытый на имя каждого работника, около 8% от его заработной платы. За год в фонде накапливается месячная зарплата. Суммы на счете приносят доход и не могут быть востребованы работником до наступления специальных, оговоренных законодательством, случаев. Одним таким случаем является прекращение трудовых отношений по различным основаниям, в том числе и при банкротстве работодателя. Аккумулируемые денежные средства, поступающие в результате отчислений, активно используются для финансирования инвестиционных программ жилищного строительства. В этой связи депозитным для гарантийного фонда является Национальный банк жилищного строительства. При прекращении трудовых отношений работник имеет право на выплату компенсации в размере имеющихся на его счете средств с учетом инфляции. Кроме того, за ним сохраняется право на получение процента, начисленного на депозит за весь период трудовых отношений. Национальный банк жилищного строительства является основным должником работника и компенсирует только те средства, которые были реально перечислены на счет данного работника, а выплата компенсации целиком зависит от перечисления процентов от заработной платы [15, с. 454].

Японская модель гарантирования основывается на практике, существующей в этой стране, где работники зачастую участвуют в капитале предприятия, на котором работают, собственными денежными средствами. Закон страны устанавливает обязанность предприятия принимать меры по защите средств, вложенных таким образом, и предусматривает возможность создания доверительных фондов, которые по своему юридическому статусу не зависят от предприятия, а имущество его составляет обособленный комплекс. Порядок компенсации требований работников фондом устанавливается в каждом конкретном случае различный. Такие фонды зачастую управляются банками или иными кредитными учреждениями.

Между тем, неплатежеспособность (несостоятельность, банкротство) юридического лица

или индивидуального предпринимателя, как правило, влечет за собой утрату работником причитающегося ему заработка и, как следствие, – потерю средств к существованию как самим работником, так и членами его семьи.

В пункте 2.14 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы, подписанного 25 декабря 2013 года, отмечается необходимость продолжить разработку мер и механизмов по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации [16, с. 172].

В развитие этого Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало проект федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя».

Законопроект предусматривает введение дополнительных гарантий для работников в части получения утраченного заработка вследствие банкротства работодателя и, как следствие, частичного восстановления материального (социального) положения работников и их семей. Предлагаемые законопроектом меры за счет использования страховых механизмов позволят застрахованным лицам получить задолженность по заработной плате независимо от платежеспособности работодателя. При этом с учетом установленных требований работник гарантированно получает компенсацию утраченного заработка, не дожидаясь окончания соответствующих процедур банкротства, которые нередко бывают весьма продолжительными [17, с. 254].

Однако до настоящего времени законопроект так и не стал законом и подвергается серьезной критике в юридической и иной литературе.

Исходя из собранных и исследованных материалов по данной проблеме, анализа содержания Послания Президента РФ Федеральному собранию РФ от 4 декабря 2014 года, можно предложить следующие решения данной проблемы.

1. Вариант Министерства труда и социального развития РФ о введении нового вида обязательного социального страхования на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя (проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя») скорректировать в части возложения дополнительной нагрузки на всех работодателей, мень-

шая часть которых оказывается несостоятельными (банкротами), и тем самым не создавать новых проблем для развития предпринимательства в России на современном этапе.

2. В целях защиты социальных гарантий работников в случае неплатежеспособности их работодателей Министерством труда и социального развития России подготовить проект изменений в Постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации», добавив к основным задачам Фонда обеспечение гарантированных государством компенсационных выплат на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя.

Порядок осуществления таких выплат можно предусмотреть на стадии конкурсного производства после расчётов с кредиторами первой очереди при условии, что возникают проблемы по расчетам с кредиторами второй очереди (а именно – работниками), а также по заявлениям пострадавших работников, которым не была выплачена заработная плата вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя. После произведённых выплат работникам задолженности по зарплате из средств Фонда социального страхования РФ предусмотреть последующую компенсацию соответствующих расходов ФСС России из средств компаний, находящихся в стадии конкурсного производства.

3. Место Фонда социального страхования РФ в числе кредиторов второй очереди в части средств Фонда, направленных на выплату работникам просроченной задолженности по заработной плате в организациях, в отношении которых начата процедура банкротства, должно быть закреплено соответствующими изменениями в Гражданском кодексе РФ и Федеральном законе от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Как показывает практика, абсолютному большинству работников компенсируется задолженность по заработной плате на стадии конкурсного производства из имущества неплатежеспособного работодателя. Поэтому выплаты из средств ФСС России предполагаются незначительными, и в то же время они будут служить надежной государственной гарантией защиты социальных (трудовых) прав работников в случае несостоятельности (банкротства) их работодателей.

4. В целях улучшения социальной защищенности работников в случае неплатежеспособности их работодателей целесообразно обратить внимание на Конвенцию Международной орга-

низации труда № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 год), которая включает в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегий работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причём объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты. Это, по нашему мнению, позволило бы улучшить социальную защищенность граждан при банкротстве работодателя.

5. Одной из социальных гарантий работников в случае неплатежеспособности их работодателей может стать, по опыту Республики Беларусь, создание резервного фонда в любых организациях независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, что закрепляется в Трудовом кодексе РФ. Конкретный размер фонда, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях). Следует учитывать особенности деятельности индивидуальных предпринимателей, для которых создание резервного фонда заработной платы является нецелесообразным и зачастую попросту невозможным. С учетом белорусского опыта целесообразно унифицировать законодательство по вопросу создания резервного фонда и, в случае обязанности работодателя создавать резервный фонд, необходимо предусмотреть ответственность за его отсутствие.

Литература

1. Джинджолия Р.С. и др. Формирование механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей // Отчет о НИР № 237 от 29.10.2014 (Фонд социального страхования РФ).
2. Герасин И. Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 4. – С. 48–54.
3. Петров А.Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. – 2010. – № 7. – С. 24–28.
4. Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя // Трудовое право. – 2010. – № 6. – С. 49–59.
5. Конвенция Международной организации труда № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 1 июля 1949 г.). – <http://base.garant.ru>
6. Конвенция № 173 Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (Женева, 23 июня 1992 г.). – <http://www.consultant.ru>
7. Европейская социальная хартия ETS № 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.). – <http://base.garant.ru>
8. Кулагина Е., Чуча С. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 11.
9. Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. – № 1.
10. Петров А.Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. – 2010. – № 7.
11. Поваренков А.Ю. Правовые вопросы обеспечения получения заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя. – М., 2014.
12. Трайнин А. Несостоятельность и банкротство : доклад, прочитанный в Санкт-Петербургском юридическом обществе. – СПб., 1913.
13. Брусницына Н.В. Особенности защиты прав трудящихся при несостоятельности организации-работодателя в современных условиях // Экономические науки. – 2010. – Т. 63. – № 2. – С. 178–182.
14. Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. – М., 1999.
15. Лушникова М.В. Трудовое право России и зарубежных стран / М.В. Лушникова. – М., 2009.
16. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общесоюзными объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 [Электронный ресурс]. – <http://www.consultant.ru>
17. Проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя» [Электронный ресурс]. – <http://www.consultant.ru>