

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ

УДК 346.9:343.535

А.В. Логвинович, В.С. Логвинович

ЗАЩИТА МАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ХОДЕ ПРОЦЕДУР, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ДЕЛЕ О БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

На основе анализа законодательной базы и существующих научных подходов к определению правового положения работников как кредиторов по делу о несостоятельности (банкротстве) исследуются проблемы, возникающие у работников в связи с банкротством юридического лица, и способы защиты их прав в процедурах банкротства.

Ключевые слова: несостоятельность (банкротство); кредитор; реестр требований кредиторов; представитель работников должника; наблюдение; конкурсное производство; процедуры банкротства; очередность удовлетворения требований; собрание кредиторов; арбитражный суд.

Based on the analysis of the existing legislation and scientific approaches to defining the legal status of employees as creditors concerning insolvency (bankruptcy) we research problems of employees resulting from legal entity bankruptcy and ways to protect their rights during bankruptcy procedure.

Keywords: insolvency (bankruptcy); creditor; list of creditor's claims; representative of debtor's employees; supervision; bankruptcy proceedings; bankruptcy procedure; order of claim settlement; meeting of creditors; arbitration tribunal.

Несостоятельность работодателя воспринимается большинством работников как наиболее страшная угроза, особенно в условиях финансового кризиса. Действительно, работники – это та категория граждан, интересы которой в первую очередь страдают при банкротстве организации, хотя бы потому, что в результате они могут остаться без работы. Тем не менее, в действующем законодательстве о несостоятельности (банкротстве) имеется целый ряд норм, направленных на защиту прав и интересов работников при банкротстве работодателя. Рассмотрим проблемы, наиболее часто возникающие у работников в связи с банкротством юридического лица, и способы защиты их прав.

Банкротство – это процесс длящийся. Фактически банкротство работодателя (юридического лица) означает, что в отношении данного юридического лица в арбитражном суде возбуждено дело о банкротстве. Возбуждается дело на основании

заявления конкурсного кредитора, уполномоченного органа или самого должника [5. Ст. 7].

Как всякий процесс, процесс банкротства имеет определенные стадии. На предварительной стадии производится подготовка и подача заявления о признании юридического лица банкротом. Здесь ещё нет банкротства, это только подготовка к нему.

Далее заявление принимается арбитражным судом и назначается дата судебного заседания, на котором будет решаться вопрос об обоснованности требований заявителя и возможности введения процедуры наблюдения. Целями наблюдения являются: обеспечение сохранности имущества должника, проведение анализа финансового состояния, составление реестра требований кредиторов и проведение первого собрания кредиторов [5. Ст. 2]. Руководитель обязан уведомить работников о введении наблюдения в течение 10 дней с

даты вынесения такого определения [5. Ст. 68]. С введением наблюдения начинается процесс банкротства, однако организация банкротом ещё пока не признаётся. Для проведения процедуры арбитражным судом утверждается временный управляющий, права и обязанности которого предусмотрены статьями 66, 67 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)». Введение наблюдения не является основанием для отстранения руководителя должника и иных органов управления должника, которые продолжают осуществлять свои полномочия с ограничениями, установленными пунктами 2 и 3 ст. 64 ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)» [5].

После окончания наблюдения, в зависимости от финансового состояния должника, арбитражный суд вводит одну из следующих процедур, применяемых в деле о банкротстве: финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, а также на любой стадии может быть заключено мировое соглашение. Собственно «банкротом» должник становится только после принятия такого решения арбитражным судом и введения процедуры конкурсного производства, целью которого является уже не восстановление платежеспособности, а соразмерное удовлетворение требований кредиторов, хотя из конкурсного производства предприятие может вернуться в процедуру внешнего управления при наличии к тому оснований. В конечном итоге, в результате проведения процедур, применяемых в деле о банкротстве, должник либо восстанавливает свою платежеспособность, либо подлежит принудительной ликвидации.

Каждая стадия имеет свой срок, свои особенности, о начале и окончании каждой процедуры указывается в судебном акте арбитражного суда. Заключительной процедурой, после которой, как правило, предприятие прекращает своё существование, является конкурсное производство.

Наиболее частой проблемой, с которой работники сталкиваются в преддверии и в ходе банкротства, является невыплата заработной платы. Сложное финансовое положение на предприятии выливается в

невозможность рассчитаться с кредиторами, в том числе с кредиторами по заработной плате. Срок проведения процедур банкротства в среднем составляет от 1,5 лет и более. Нередко случается, что всё это время работники предприятия не могут получить заработанные ими деньги.

В наихудшей ситуации работники могут никогда не получить заработанные денежные средства: в соответствии с законодательством о банкротстве по окончании конкурсного производства при недостаточности имущества предприятия для полного удовлетворения требований кредиторов все оставшиеся долги (в том числе по заработной плате) считаются погашенными. Однако на защите интересов работников стоит законодательно установленная очередность удовлетворения требований кредиторов, кроме того, сами арбитражные управляющие стараются выплатить задолженность по заработной плате для того, чтобы избежать проблем при завершении процедур несостоятельности в арбитражном суде, многочисленных проверок их деятельности государственными и муниципальными органами, большого общественного резонанса, и для того, чтобы не нанести урон своей репутации.

Итак, после введения одной из процедур, применяемых в деле о банкротстве, все требования кредиторов должника учитываются в реестре кредиторов. Реестр – это составленный по определенной форме список кредиторов с указанием размера их требований, очередности погашения требований и некоторых других данных. Реестр ведет сам арбитражный управляющий или реестродержатель [5. Ст. 16].

Существует определенный порядок предъявления и включения требований кредиторов в реестр. Что касается работников, то требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, включаются в реестр требований кредиторов непосредственно арбитражным управляющим (реестродержателем по представлению арбитражного управляющего), то есть, без необходимости получения соответствующего судебного акта. Арбитражный управляющий при этом, как правило, руково-

дствуется данными, имеющимися в бухгалтерской документации предприятия. А вот исключаются из реестра требования данных кредиторов арбитражным управляющим или реестродержателем исключительно на основании вступивших в силу судебных актов.

Требования работников включаются в реестр в состав второй очереди. Очередность определяет порядок оплаты требований кредиторов: вне очереди выплачиваются так называемые текущие требования, включая заработную плату, начисленную в ходе текущей процедуры банкротства. Затем оплачиваются требования, включенные в состав первой очереди: требования граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также компенсация морального вреда. Затем требования работников (то есть требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности), включенные во вторую очередь. Все остальные требования кредиторов включаются в состав третьей очереди или за реестр [5. Ст. 134].

Это значит, что сначала должны быть оплачены требования кредиторов по текущим платежам, затем все требования, включенные в первую очередь, в полном объеме. Потом, если остаются денежные средства, выплачивается задолженность перед кредиторами второй очереди. Если на всю вторую очередь не хватает, то требования погашаются частично, но все в одинаковой пропорции. Только если в полном объеме произведён расчёт по заработной плате и оплате выходных пособий, работодатель может перейти к погашению долгов перед иными кредиторами.

В реестре требований кредиторов указываются сведения о каждом кредиторе, о размере его требований к должнику, об очередности удовлетворения каждого требования кредитора, а также основания возникновения требований кредиторов. В отношении работников также указываются: фамилия, имя, отчество, паспортные

данные, в том числе адрес прописки и/или фактического проживания. Эти данные, как правило, также берутся из бухгалтерских или кадровых документов организации. В соответствии с п. 8 ст. 16 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» лицо, требования которого включены в реестр требований кредиторов, обязано своевременно информировать арбитражного управляющего или реестродержателя об изменении вышеуказанных сведений [5]. Работнику следует обязательно проверить, включены ли его требования в реестр кредиторов и в каком объеме. Это можно сделать, направив запрос арбитражному управляющему или реестродержателю. Работник может потребовать у арбитражного управляющего предоставить выписку из реестра требований кредиторов (а в случае если долг составляет 1% и более от суммы требований, и копию всего реестра). Выписка или копия должны быть направлены кредитору в течение пяти рабочих дней, а все расходы на подготовку и направление такой выписки и копии реестра возлагаются на ее получателя.

Что может предпринять работник, если он не согласен с указанной в реестре очередностью, составом или размером его требований? Во-первых, надо учитывать, что поскольку при проведении процедур банкротства законные интересы работников должника представляет так называемый представитель работников должника, то сами работники в арбитражный суд с каким-либо заявлением обратиться не могут, это может сделать только представитель работников должника [5. Ст. 16]. В то же время, работник должен в первую очередь обратиться в суд общей юрисдикции в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством, предъявив иск к работодателю, для того, чтобы у него был судебный акт, подтверждающий его требования. А затем уже данный акт необходимо направить арбитражному управляющему и, если последний не изменит данные, содержащиеся в реестре, обращаться в арбитражный суд через представителя работников должника.

Кроме того, следует отметить, что в

ходе банкротства ничто не мешает работнику воспользоваться и иными способами защиты трудовых прав и свобод, предусмотренных Трудовым кодексом РФ [4]. Например, одним из таких способов является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые осуществляют органы федеральной инспекции труда, а также органы прокуратуры.

При наличии задолженности по заработной плате и при её погашении в рамках дела о банкротстве возникают вопросы о порядке оплаты обязательных и иных платежей, которые в нормальных условиях оплачивались бы одновременно с выплатой заработной платы. Речь идёт о профсоюзных взносах, и пенсионных отчислениях. Что касается профсоюзных взносов, то они в реестре не учитываются (учитывается сама заработная плата, из которой впоследствии должен быть перечислен профсоюзный взнос), но при погашении задолженности по заработной плате арбитражный управляющий при наличии оснований перечисляет установленную ее часть профсоюзной организации.

Что касается обязательных отчислений с заработной платы, то если работник продолжает трудовую деятельность в ходе процедуры банкротства, организация-банкрот в лице арбитражного управляющего обязана перечислять за него налог на доходы физических лиц в бюджет и страховые взносы в Пенсионный фонд РФ для формирования страховой и накопительной части трудовой пенсии. Страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, начисленные до введения процедуры банкротства, подлежат погашению во вторую очередь реестра требований кредиторов одновременно с задолженностью по заработной плате [5. Ст. 134].

К сожалению, если арбитражный управляющий всё-таки не перечислит страховые взносы в пенсионный фонд, это крайне неблагоприятно отразится на интересах работника. Пресечь подобные действия можно, во-первых, своевременно получая информацию о начислении стра-

ховых взносов и их перечислении в бюджет Пенсионного фонда РФ [6. Ст. 15]; во-вторых, можно через суд обязать работодателя выполнять свои обязанности по перечислению страховых взносов; в-третьих, можно обратиться с соответствующими заявлениями в государственные органы и сообщить о фактах нарушения арбитражным управляющим действующего законодательства, просить провести проверку его деятельности и привлечь его к предусмотренной законом ответственности (арбитражный управляющий несёт за подобные действия административную ответственность). Обращаться следует в Пенсионный фонд РФ, Саморегулируемую организацию арбитражных управляющих, членом которой данный управляющий является, в Росреестр, который также осуществляет контроль за деятельностью арбитражных управляющих.

Еще одна проблема, обычно возникающая в ходе банкротства – сокращение штатов. На любой стадии банкротства сокращение штатов рассматривается как один из способов урезать часть расходов предприятия. При этом процедура сокращения штатов в случае банкротства ничем не отличается от сокращения штатов в нормальных условиях: работодатель обязан выполнить все требования, предусмотренные трудовым законодательством, предоставить работникам все необходимые гарантии, предусмотренные статьями 81, 82, 178–180 ТК РФ [4].

Если в результате проведенных процедур, применяемых в деле о банкротстве, восстановить платежеспособность предприятия не удалось и была введена процедура конкурсного производства, работники организации увольняются по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации) [4]. О предстоящем увольнении работники должны быть предупреждены под роспись не менее чем за 2 месяца. Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени,

оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении [4. Ст. 180], то есть, дополнительно к выходному пособию и среднемесячному заработку на период трудоустройства.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК РФ, работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок в период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен [4].

При банкротстве также может возникнуть ситуация, когда предприятие продаётся как имущественный комплекс иному юридическому лицу. При этом все трудовые договоры сохраняют силу, и права и обязанности работодателя переходят к новому покупателю. Трудовые договоры с работниками, желающими продолжить трудовые отношения, должны быть расторгнуты по п. 5 ст. 77 ТК РФ (перевод к другому работодателю) и заключены вновь уже с новым работодателем. Отказать в приёме на работу таким сотрудникам новый работодатель не может [4. Ст. 64].

Также хочется остановиться более подробно на правовом положении представителя работников должника, как лица, которое представляет права и законные интересы работников в деле о банкротстве.

Положение работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, неоднозначно. С одной стороны, их права защищены в большей степени, чем права иных кредиторов: задолженность по выплате заработной платы перед каждым конкретным работником включается в реестр автоматически, для этого работник не должен заявлять в суд какие-либо требования, он не может пропустить срок для предъявления требования и ос-

таться за реестром. С другой стороны, работник не является лицом, участвующим в деле о банкротстве: каждый работник не приглашается на судебное заседание в рамках дела о банкротстве, не уведомляется о собраниях кредиторов, не может голосовать по вопросам повестки дня собраний и не может сам обжаловать действия (бездействия) арбитражного управляющего, в том числе, действия по включению в реестр его требований в определенном размере.

Законные интересы и права всех работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, призвано представлять и защищать одно лицо, так называемый «представитель работников должника», который избирается на собраниях работников [5. Ст. 35]. По результатам собрания составляется протокол, который и подтверждает его полномочия, в том числе на собраниях кредиторов и в арбитражном суде. Протокол должен содержать сведения о проведенном собрании: дату проведения, количество участников, рассматривавшиеся вопросы, фамилию, имя, отчество избранного представителя работников, адрес для направления ему корреспонденции. Протокол подписывается председателем собрания и секретарем. Составить протокол лучше в трёх экземплярах: для арбитражного суда, арбитражного управляющего и для самого представителя.

Представитель работников может быть избран до подачи заявления о банкротстве, в этом случае протокол о его избрании обычно прилагают к заявлению о признании банкротом. Если протокол не был приложен к заявлению, его следует направить в адрес арбитражного управляющего и в арбитражный суд (обязательно указав номер дела о банкротстве).

Исходя из того, что представитель работников должника является «лицом, участвующим в арбитражном процессе по делу о банкротстве», ему законом предоставляются следующие права:

- в рамках дела о банкротстве обращаться в арбитражный суд с заявлением о разрешении разногласий, возникающих с арбитражным управляющим и связанных с

очередностью, составом и размером требований о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам;

- участвовать без права голоса в собраниях кредиторов, выступать по вопросам повестки дня, высказывать свое мнение [5. Ст. 12].

Соответственно, арбитражный управляющий обязан направлять в адрес представителя работников должника уведомления о проведении собраний кредиторов: по почте не позднее чем за четырнадцать дней до даты проведения собрания кредиторов или иным обеспечивающим получение такого сообщения способом не менее чем за пять дней до даты проведения собрания кредиторов, или путём опубликования сведений о собрании, если количество конкурсных кредиторов и уполномоченных органов превышает пятьсот. При этом представитель работников не может повлиять на принятие решений собранием кредиторов, лишён права на обжалование решения собрания кредиторов в судебном порядке и т.д. Но если у представителя возникают какие-либо вопросы, касающиеся порядка и сроков выплаты задолженности по заработной плате, он вправе внести в повестку дня собрания кредиторов дополнительный вопрос либо направить арбитражному управляющему свою просьбу заказным письмом с уведомлением о вручении [5].

В ст. 12 Закона указывается, что арбитражный управляющий обязан обеспечить доступ к копиям документов, прикладываемых к протоколу собрания кредиторов представителю работников должника, в частности, к копиям следующих документов: реестра требований кредиторов на дату проведения собрания кредиторов; бюллетеней для голосования; документов, подтверждающих полномочия участников собрания; материалов, представленных участникам собрания для ознакомления и (или) утверждения; документов, являющихся доказательствами, свидетельствующими о надлежащем уведомлении конкурсных кредиторов и уполномоченных органов о дате и месте проведения собрания кредиторов; иных доку-

ментов по усмотрению арбитражного управляющего или на основании решения собрания кредиторов [5].

Представитель работников должника, хотя и является «лицом, участвующим в арбитражном процессе по делу о банкротстве», не является «лицом, участвующим в деле о банкротстве» [5]. Различия между этими категориями, предусмотренными статьями 34–35 ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)», состоят в основном в объёме прав, предоставленных им данным законом и Арбитражным процессуальным кодексом РФ. Так, представитель работников лишён права на подачу в арбитражный суд жалобы на неисполнение или ненадлежащее исполнение арбитражным управляющим возложенных на него обязанностей, если она напрямую не будет связана с очередностью, составом и размером требований о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам (п. 2 ст. 60) [5]. Но представитель работников, а также сами работники могут подавать жалобы в саморегулируемую организацию арбитражных управляющих, членом которой является управляющий, Росреестр, прокуратуру.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. М.: Юрид. литература, 2011. 64 с.
2. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2009. 182 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2010. 474 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юрайт, 2010. 227 с.
5. Федеральный закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». М.: Велби, 2007.
6. Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». М.: Проспект, 2002. 24 с.
7. Федеральный закон от 25.02.1999 г. № 40-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций». М.: Приор, 2005. 80 с.