

Особенности защиты прав трудящихся при несостоятельности организации-работодателя в современных условиях*

© 2010 Н.В. Брусницына
кандидат экономических наук
© 2010 Р.И. Пронин
E-mail: OET2004@yandex.ru

Одной из проблем по защите прав работника при несостоятельности организации-работодателя является исполнение перед ним обязательств по выплате причитающегося выходного пособия и обязательств по оплате труда. Решить данную проблему в России может помочь ратификация Конвенции МОТ “О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя” №73.

Ключевые слова: задолженность по оплате труда; несостоятельность организации-работодателя; требования по взысканию заработной платы работников; защита требований трудящихся посредством привилегий; защита требований трудящихся при помощи гарантийных учреждений.

В настоящее время одной из наиболее острых проблем является защита прав работника, а также исполнение перед ним обязательств по выплате причитающегося ему выходного пособия и обязательств по оплате труда при несостоятельности организации-работодателя.

В федеральном законе “О несостоятельности (банкротстве)” от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ (далее - Закон) под банкротством понимается признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Под денежными обязательствами понимается обязанность должника уплатить кредитору определенную денежную сумму по гражданско-правовой сделке и (или) иному основанию, предусмотренному Гражданским кодексом Российской Федерации, бюджетным законодательством Российской Федерации¹. Таким образом, под денежными обязательствами понимаются обязательства, вытекающие только из гражданско-правовых отношений. Однако обязательства по уплате задолженности по заработной плате и выходным пособиям вытекают не из гражданско-правовых, а из трудовых отношений и денежными обязательствами по определению не являются.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с организацией-работодателем-должником, являются ее кредиторами по выплате выходных пособий и оплате труда.

При несостоятельности организации условия труда работника обычно ухудшаются. Это связано с несвоевременностью оплаты труда, неста-

бильностью режима рабочего дня, реорганизационными процедурами, а также перебоями в поставке тепла и электроэнергии.

Избежать подобных последствий возможно путем заключения коллективного трудового договора и указания в соответствующем разделе (например, в разделе “Социальная защита работников в условиях неплатежеспособности и проведения процедур банкротства организации”) перечня мероприятий по снижению неблагоприятных последствий.

Представлять интересы работников могут профсоюзы, однако требования профсоюзов как кредитора в деле о несостоятельности приравнены к требованиям кредиторов по иным обязательствам. Таким образом, неспособность работодателя полностью удовлетворить требования работников и профсоюзных организаций не может являться основанием для возбуждения дела о банкротстве.

При наличии задолженности работодателя перед работником по оплате труда и другим выплатам работники вправе в индивидуальном порядке обратиться в суд общей юрисдикции по месту расположения ответчика с иском о взыскании суммы задолженности и процентов на эту сумму (ст. 236 ТК РФ), а также о взыскании суммы по возмещению морального вреда (ст. 237 ТК РФ) с последующим направлением исполнительного листа в адрес работодателя для исполнения в рамках закона “О несостоятельности (банкротстве)”.

Федеральная служба судебных приставов (ФССП) рекомендует гражданам, столкнувшимся с задержками зарплаты, не затягивать с обращением в судебные инстанции. Приставы советуют немедленно написать и направить в суд

* Работа выполнена по плану НИР в рамках реализации ФЦП “Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 годы”.

заявление о выдаче приказа о взыскании заработной платы. В том случае, когда подобное решение уже имеется на руках, а руководство предприятия в установленный срок выплату не произвело, следует обратиться в суд с просьбой о выдаче судебного приказа в службу судебных приставов для принудительного исполнения.

С заявлением целесообразно обратиться как можно раньше, потому что имущество организаций-должников может быть передано в счет оплаты долгов другим кредиторам. В этом случае принудительное взыскание зарплаты станет невозможным.

Согласно ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, руководитель организации-работодателя, который более двух месяцев не выплачивает вознаграждение работникам за их труд, несет административную ответственность и должен заплатить штраф в размере от 120 тыс. руб. или в размере дохода, полученного в течение периода до одного года. По данным Роструда, в I квартале 2009 г. за задержку зарплаты дисквалифицированы 34 руководителя и осужден 1 руководитель, в 2008 г. дисквалифицировано 149 руководителей, осуждено 8.

Но зачастую на практике действующее законодательство оказывается несовершенным. Так, требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными (ст. 142 Закона). Банкротство и последующая ликвидация организа-

ции-должника не влечет правопреемства, поэтому требования по выплате заработной платы и выходных пособий в этом случае остаются неудовлетворенными.

На 1 февраля 2010 г., по сведениям организаций (не относящихся к субъектам малого предпринимательства), суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 4119 млн. руб. и увеличилась по сравнению с 1 января 2010 г. на 554 млн. руб. (на 15,5%).

Просроченная задолженность по заработной плате из-за отсутствия у организаций собственных средств на 1 февраля 2010 г. составила 3886 млн. руб., или 94,3% общей суммы просроченной задолженности (см. рисунок). По сравнению с 1 января 2010 г. она увеличилась на 517 млн. руб. (на 15,4%). Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней составила 233 млн. руб. и увеличилась по сравнению с 1 января 2010 г. на 37 млн. руб. (на 18,5%), в том числе задолженность из федерального бюджета составила 185 млн. руб. (увеличение на 15 млн. руб., или на 9,0%), бюджетов субъектов Российской Федерации - 27 млн. руб. (увеличение на 18 млн. руб., или в 2,9 раза), местных бюджетов - 21 млн. руб. (увеличение на 4 млн. руб., или на 21,4%).

В п. 11 ст. 16 Закона о банкротстве указывается, что трудовые споры между организацией-должником и работником рассматриваются в порядке,

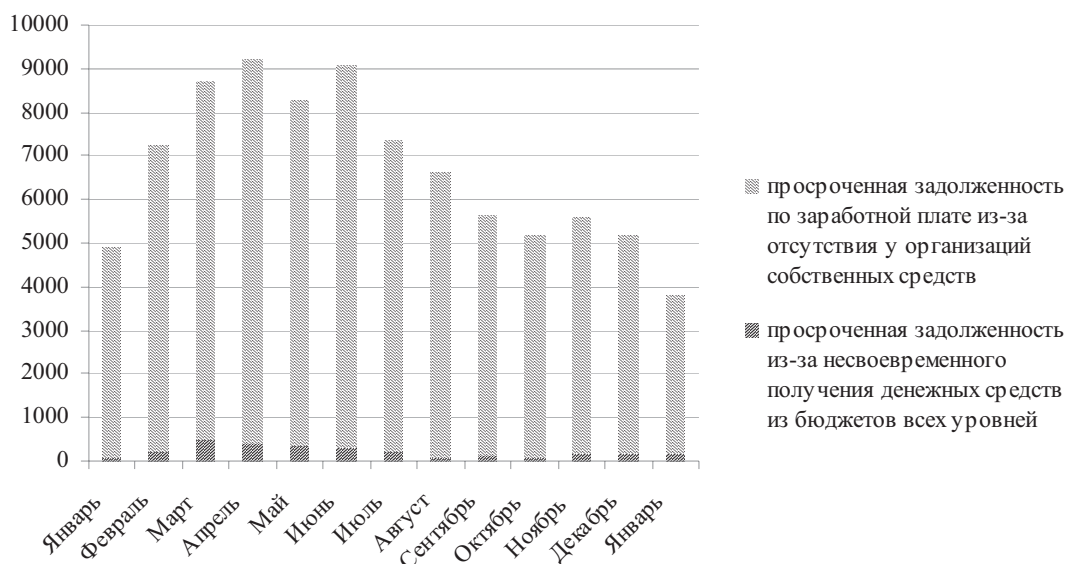


Рис. Динамика просроченной задолженности по заработной плате (по состоянию на 1 февраля 2010 г., млн. руб.)

Источник. Федеральная служба государственной статистики. Срочная информация по актуальным вопросам. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 февраля 2010 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/26.htm.

определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством.

В настоящее время судебная практика идет по пути неприменения к требованиям по взысканию заработной платы работников исковой давности.

Существует несколько конвенций Международной организации труда (МОТ), принятие которых, по мнению Федерации профсоюзов, существенно улучшило бы сегодняшнюю ситуацию на российском рынке труда.

Так, принятие Конвенции “Об установлении минимальной заработной платы” №131 позволило бы установить уровень минимальной зарплаты в зависимости от потребностей семьи трудящегося и среднего уровня оплаты труда в отрасли, где он работает; Конвенции “О содействии занятости и защите от безработицы” №168 - отрегулировать максимальную и минимальную величину пособия по безработице (согласно документу, минимальное пособие должно составлять не менее половины среднегодовой зарплаты); Конвенции “Об оплачиваемых учебных отпусках” №140 - получить оплачиваемый отпуск для прохождения обучения в рабочее время с выплатой денежных пособий.

Особенный интерес представляет Конвенция “О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя” №173. Данная конвенция, к сожалению, до сих пор не ратифицирована Российской Федерацией. Статьи Конвенции предусматривают ряд механизмов, благодаря которым работников обанкротившегося предприятия можно защитить.

В соответствии с Конвенцией №173 при банкротстве работодателя предусмотрено два способа обеспечения соблюдения прав работников:

- 1) защита требований трудящихся посредством привилегий;
- 2) защита требований трудящихся при помощи гарантийных учреждений.

Защита требований трудящихся посредством привилегий предполагает использование работниками особых прав при расчетах с кредиторами в ходе дела о банкротстве. В Российской Федерации как раз законодательно закреплено обеспечение привилегий. Данное положение реализуется через ст. 134 закона “О несостоятельности (банкротстве)”, в соответствии с которой работники организации обладают преимущественным правом при удовлетворении своих требований перед другими кредиторами, а именно: в первую очередь, производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также компенсации морального

вреда; во вторую очередь, производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда, а также по выплате авторских вознаграждений.

Однако данная очередность сформируется только после удовлетворения всех внеочередных текущих требований. К внеочередным требованиям относятся требования по выплате заработной платы, наступившие после открытия судопроизводства по делу о банкротстве, и задолженность по оплате труда, начисленной в период конкурсного производства.

В современных российских условиях такой подход не доказал своей состоятельности и поэтому требует совершенствования.

Одной из попыток реформирования и модернизации данного направления должно было стать создание в форме государственной корпорации Агентства по гарантированию материальных прав работников предприятий-банкротов. Идея создания этого Агентства относится еще к 2006 г. (но, к сожалению, так и не реализована) и была одобрена и поддержана Министерством экономического развития, Министерством финансов, Федеральной налоговой службой и Высшим арбитражным судом.

Планировалось, что создаваемое Агентство по гарантированию материальных прав работников организаций, на которых предстоит ввести процедуру банкротства, должно обезопасить граждан РФ, имеющих трудовые отношения с работодателем-должником в части истребования задолженности и осуществлять функции кредитора по денежным выплатам сотрудникам несостоятельных компаний.

В случае необходимости Агентство могло бы выплачивать работникам денежную компенсацию из средств собственного фонда обязательного гарантирования, который предполагалось создать не только за счет обязательных отчислений действующих организаций, но и за счет инвестиционной деятельности самого Агентства.

Создание такого Агентства позволило бы России перейти на новый более высокий уровень защиты трудящихся, известный в мировой практике как Институт гарантирования.

Защита требований трудящихся при помощи гарантийных учреждений получила широкое распространение в мировой практике. Гарантирование выплат реализуется через создание специальных гарантийных учреждений, компенсирующих потери работников в случае банкротства работодателя. Развитие этого направления имеет давнюю историю в мировой практике. Еще в 1836 г. в соответствии с Наполеоновским кодексом во Франции обеспечивалась гарантия защиты заработной платы для местных рабочих. В

те времена очередность удовлетворения требований была такова: в первую очередь, удовлетворялись судебные расходы, во вторую - издержки на похороны, в третью - расходы по болезни и прочие социальные выплаты, в четвертую - выплата зарплаты. Объяснялось это тем, что рабочие в силу своего зависимого от работодателя положения не в состоянии потребовать заранее "предоплату" за свой труд, как, предположим, коммерческие поставщики и торговцы, или распределить свой риск между различными должниками, как владельцы предприятий.

Наибольшее признание и распространение данный подход получил с 60-70 гг. XX в., в соответствии с которым функционирует большинство стран Европы, Азии и Америки.

Принципиальным отличием указанных двух способов обеспечения соблюдения прав работников при банкротстве работодателя является наличие принципа коллективной ответственности, который заложен в основу функционирования гарантийных учреждений.

При использовании привилегий каждый работодатель несет индивидуальную ответственность за собственную неплатежеспособность. Сущность же Гарантийного фонда состоит в том, что *все* работодатели разделяют риск по удовлетворению *всех* требований работников по предъявленным искам.

Защита требований трудящихся при помощи гарантийных учреждений и выплата заработной платы через Гарантийный фонд в случае неплатежеспособности схожи с любыми институтами страхования от несчастных случаев на производстве (правомерно считается, что именно работодатель, а не работник должен взять на себя риск, связанный с возможными негативными последствиями).

В настоящее время существует несколько моделей гарантирования материальных прав работников в условиях несостоятельности работодателя: европейская, американская, бразильская, венесуэльская и японская.

Европейская модель наиболее приемлема для использования в России. В соответствии с данной моделью предполагается создание Гарантийного фонда.

Впервые в Европе такого рода гарантийные фонды появились в 1967 г. в Бельгии, затем в Нидерландах (1968), Швеции (1970), Дании (1973), Финляндии, Норвегии и Франции (1973), Германии (1974), Великобритании (1975), Испании (1976), Австрии (1975), Греции (1981), Швейцарии (1982), Ирландии (1984), Португалии (1985) и т.д.

С 20 октября 1980 г. государства - члены ЕС должны предпринимать меры по созданию институтов гарантирования выплат задолженности по заработной плате и разрабатывать правила организации, финансирования и деятельности институтов гарантирования в соответствии со следующими принципами:

- активы институтов должны быть независимы от капитала работодателя и недоступны в случаях осуществления процедур несостоятельности;

- работодатели должны осуществлять финансирование деятельности института, если эта деятельность не покрывается полностью за счет государственных органов/организаций;

- обязательства института по выплате заработной платы не должны зависеть от исполнения другими обязательствами по финансированию его деятельности².

В большинстве европейских стран ответственность за деятельность института гарантирования несет государство, а администрирование гарантийных учреждений могут осуществлять как государственные органы, так и независимые организации. Например, в Великобритании Гарантийный фонд администрируется и контролируется Департаментом занятости, во Франции функции страхования возложены на Ассоциацию управления схемами страхования, в Германии - на Федеральное ведомство по труду. В Испании эта функция возложена на независимый общественный орган, во главе которого стоит Административный совет. Испания является единственной страной Евросоюза, где функции управления выполняет самостоятельная, независимая и обособленная организация - Гарантийный фонд заработной платы ФОГАСА. Интересным представляется такая функция ФОГАСА - как право на получение доходов от продажи имущества организаций, сформировавшихся в ходе конкурсного производства для последующего распределения между работниками и компенсации их задолженности.

Обычно средства гарантийных фондов формируются за счет отчислений организаций-работодателей. В различных странах размер и порядок отчисления средств в Гарантийный фонд определяются по-разному. Так, в Испании взносы рассчитываются от окладов работников в соотношении 0,4% к сумме зарплаты, но выплачиваются исключительно из средств организаций. В Бельгии размер отчислений для работодателей устанавливается правительством каждый год.

Однако не всегда только организации-работодатели осуществляют финансирование, иногда

эту функцию берет на себя государство. Например, в Дании отчисления в Гарантийный фонд делаются непосредственно из государственного бюджета, куда они поступают от работодателей в виде налогов.

В Ирландии, Нидерландах и некоторых других странах взносы в Гарантийный фонд обязательны не только для работодателей, но и для работников.

Как одна из мер социальной защиты работников в Евросоюзе, наряду с гарантийными учреждениями, все большую популярность приобретает новый вид страхования ответственности, вытекающий из трудовых отношений (*Employment Practices Liability Insurance*). Данный вид страхования направлен на страхование ответственности работодателя за возмещение работнику материального вреда, возникшего в результате доказанного в суде неправомерного увольнения.

Американская модель основывается на защите интересов отдельных категорий трудящихся, в частности, это в большей мере относится к строительной отрасли и поэтому называется отраслевым гарантированием.

В федеральном законодательстве США закреплено, что строительная организация-работодатель, имеющая контракт на строительство в государственном секторе, обязана дать работнику гарантию по выплате заработной платы в случае своей неплатежеспособности. Для остальных категорий работников с 1935 г. действует программа по выплате страховок по безработице. Условием получения страховки по безработице считается потеря работы, которая произошла не по вине работника: наложение ареста на коммерческую деятельность работодателя, банкротство организации-работодателя, сокращение штата.

Сумма страхового пособия зависит от заработной платы работника за предыдущие 52 недели работы и определяется каждым американским штатом самостоятельно. В настоящее время широко используются такие виды страхования, как Программа выплаты пособий работнику, Страхование ответственности работодателя, а также, как и в Европе, Страхование ответственности, вытекающей из трудовых отношений, и ряд других.

Бразильская модель получила свое развитие в 1966 г., с создания Фонда для работников с большим трудовым стажем. Указанный фонд гарантировал получение возмещения только за выслугу лет, независимо от причин прекращения трудового договора.

В настоящее время модель претерпела существенные изменения и представляет собой Гарантийный фонд, аккумулирующий средства ра-

ботодателей в Национальном банке жилищного строительства. На каждого работника работодатель открывает банковский счет и ежемесячно производит отчисления на него в пределах 8 % от заработной платы. В случае прекращения трудовых отношений, в том числе и в случае банкротства организации-работодателя, работник может обратиться к средствам такого банковского счета, но только в пределах суммы вклада и процентов по нему. По сути, механизм этой модели не отвечает требованиям, предъявляемым к гарантийным учреждениям, таким как коллективная ответственность и полное удовлетворение требований каждого отдельно взятого работника в полном размере.

Венесуэльская модель получила свое развитие с 1975 г., с внесения в трудовое законодательство положения о возможности возмещения требований работника за выслугу лет или в качестве выходного пособия, но с оговоркой, что полученные средства будут направлены трудящимися для учреждения индивидуальных трастов (доверительных фондов). Причем размер и порядок отчисления средств в доверительный фонд могли устанавливаться работодателем самостоятельно. Воспользоваться же этими средствами работник мог только после прекращения трудовых отношений и только в размере имеющейся на счете суммы депонированных средств. Таким образом, венесуэльская модель, как и бразильская, не в полной мере соответствует требованиям, предъявляемым к гарантийным учреждениям.

Японская модель также развивается с 1975 г., с момента законодательного закрепления возможности вложения собственных денежных средств работника в капитал организации-работодателя и обеспечения работодателем сохранности вложенных средств через создание доверительных фондов.

В каждом конкретном случае удовлетворения требований работников несостоятельной организации действуют различные механизмы и порядок исчисления сумм компенсаций, зависящие от выслуги лет, профессиональной подготовки, социального статуса и многих других факторов.

В заключение хочется отметить, что зарубежный опыт очень разнообразен и многогранен, не претерпевал в своем развитии пробелов и простоев и требует серьезного изучения и возможности адаптации к современным российским условиям.

¹ О несостоятельности (банкротстве): федер. закон от 26 окт. 2002 г. №127-ФЗ. Ст. 2.

² Директива по защите работников в случае несостоятельности предприятий (80/987/ЕЭС от 20 октября 1980 г.).