Суханова Марина Геннадьевна. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Суханова Марина Геннадьевна;[Место защиты: ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет»], 2018.- 195 с.

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** Обеспечение соблюдения прав работников является основным механизмом продвижения достойного труда. Особенно остро эта проблема проявляется в ситуациях, когда интересы сторон трудового договора становятся кардинально противоположными и непримиримыми. Неплатежеспособность работодателя - одна из них.

Сегодня экономические сложности зачастую испытывают даже крупные организации, финансовое положение которых считается устойчивым. Это позволяет говорить о существовании кризиса не только в глобальном масштабе (на мировом уровне) или в пределах отдельного государства (на макроуровне), но и в масштабе отдельного хозяйствующего субъекта (на микроуровне).

При всем многообразии кризисных ситуаций, с которыми может столкнуться работодатель, способы их разрешения прямым либо косвенным образом затрагивают трудовые отношения. Наиболее значительные последствия для работников наступают в крайней стадии неплатежеспособности работодателя - в случае признания его банкротом, что в современных экономических условиях России означает, как правило, лишение работников возможности получить причитающиеся им выплаты.

Трудовые отношения, регулируемые в обычных условиях в приоритетном порядке нормами трудового законодательства РФ, в условиях несостоятельности работодателя претерпевают существенное влияние со стороны законодательства о банкротстве. Такое двойственное регулирование не всегда приводит к положительному результату.

В настоящее время регулирование вопросов защиты прав работников неплатежеспособного работодателя носит, как правило, запаздывающий характер. В связи с этим необходимо не только разрабатывать механизмы по защите прав работников в процедуре банкротства работодателя, но и внедрять также соответствующие меры для недопустимости ущемления их прав уже

при первых признаках неплатежеспособности работодателя, когда не могут быть реализованы механизмы защиты, рассчитанные на применение в рамках процедуры банкротства.

Разработка таких норм возможна только при рассмотрении наиболее распространенных видов (этапов) неплатежеспособности, с которыми может столкнуться работодатель, выявлении наиболее применимых норм с учетом международных стандартов, разработанных МОТ, а также использования зарубежного опыта разрешения подобных проблем, связанных с защитой социально-трудовых прав работников.

**Степень научной разработанности темы диссертации** характеризуется недостаточностью специализированных монографических работ по исследуемой теме. Отдельные аспекты правового положения работников неплатежеспособного работодателя рассматривались в работах Л.Ю. Бугрова, Л.В. Гершанока, Д.Р. Дубинского, А.С. Игнатенко, В.В. Коробченко, К.Д. Крылова, Е.А. Кулагиной, A.M. Куренного, Н.Л. Лютова, СЮ. Некрасова, Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова, В.Н. Салаты, В.Г. Сойфера, СЮ. Чучи и др.

Однако работы указанных авторов в большей степени сосредоточены исключительно на исследовании трудовых отношений, осложненных введением в отношении работодателя процедуры банкротства, не проводится более общий научный анализ всего спектра возможных проявлений неплатежеспособности работодателя и их влияния на положение работника. И это связано, прежде всего, с необходимостью соблюдения его материальных прав на получение заработной платы и иных выплат с учетом происшедших в последние годы существенных изменений в законодательстве РФ.

**Объектом исследования** выступили общественные отношения по созданию и применению правовых норм, направленных на обеспечение реализации и защиты прав работников в случае неплатежеспособности работодателя.

**Предметом исследования** выступили нормы российского и международного права, а также правоприменительная практика различных судебных органов по вопросам защиты прав работников в условиях неплатежеспособности р аботодателя.

**Цели и задачи исследования.** Целью диссертации является комплексное изучение отношений, связанных с разработкой эффективного механизма защиты прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя, и выработка предложений по совершенствованию законодательства РФ в этой области.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

рассмотреть основные тенденции в изменении роли труда в современном обществе, прежде всего, в условиях кризиса как на микро-, так и на макроуровне;

на основе имеющихся научных разработок исследовать понятие «неплатежеспособность» применительно к статусу работодателя;

изучить международные акты, правовые предписания и судебную практику Европейского Союза по вопросам защиты прав работников неплатежеспособного работодателя;

проанализировать законодательство РФ, главным образом в сфере труда, на предмет его способности регулировать трудовые отношения в условиях неплатежеспособности работодателя;

дать оценку ряду законопроектов по вопросам защиты прав работников неплатежеспособного работодателя.

**Методологической основой** диссертации являются как общенаучные методы (формально-логический, метод системно-структурного анализа, исторический метод), так и частнонаучные методы познания (формально-юридический, сравнительно-правовой, структурно-функциональный, технико-юридический и др.).

**Теоретическую** базу диссертации составили работы экономистов (К. Маркс, Ф. Энгельс, Л.В. Дедова, Е.И. Дмитриева и др.), философов (В.В. Орлов, К.В. Патырбаева и др.), специалистов в области теории права (В.Д.Перевалов, СВ. Поленина и др.), гражданского права (С.А. Карелина, Г.Ф. Шершеневич, И.С. Шиткина, Л.В. Щенникова и др.), трудового права (Л.Ю. Бугров, М.А. Драчук, СЮ. Головина, Д.Р. Дубинский, А.Б. Канунников, И.Я. Киселев, В.В. Коробченко, К.Д. Крылов, A.M. Куренной, A.M. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, Ю.П. Орловский, А.Я. Петров, Г.С Скачкова, В.Г. Сойфер, Е.Б. Хохлов и др.).

**Нормативную основу** диссертации составляют Конституция РФ, конвенции и рекомендации МОТ, акты Совета Европы и Европейского Союза, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)», другие федеральные законы и иные российские нормативно-правовые акты.

Эмпирическую **основу** диссертации составили определения Конституционного Суда РФ, постановления пленумов Высшего Арбитражного и Верховного Судов РФ, судебные акты по конкретным делам Федеральных арбитражных судов и арбитражных судов субъектов РФ, судов общей юрисдикции, а также Суда Европейского Союза, соответствующие документы МОТ и Европейского Союза по рассматриваемым в работе вопросам.

**Научная новизна диссертации.** Диссертация представляет собой комплексное исследование эффективности регулирования в современной России трудовых отношений в условиях различных проявлений неплатежеспособности работодателя.

Научная новизна исследования проявляется в том, что в диссертации впервые комплексно предложены механизмы обеспечения прав работников в ситуациях, осложненных неплатежеспособностью работодателя, в сфере действия международного и российского трудового права, а также права

Евросоюза. В работе проанализированы возможные этапы неплатежеспособности работодателя и некоторые факторы, способствующие ее наступлению, впервые предложены и систематизированы правовые способы минимизации их последствий для трудовых отношений с целью повышения уровня защиты прав и интересов работника.

1. На основе анализа содержания правовых категорий  
«неплатежеспособность», «несостоятельность» и «банкротство» доказано, что  
«неплатежеспособность» является родовым, а «несостоятельность» и  
«банкротство» - видовыми понятиями, определяющими частные случаи  
неплатежеспособности. Обоснована нецелесообразность использования  
закрепившегося, в том числе и на законодательном уровне, подхода к  
применению понятий «несостоятельность» и «банкротство» как  
синонимичных.

Сформулировано авторское определение понятия

«неплатежеспособность работодателя», под которой предложено понимать «неспособность работодателя исполнить свои обязанности по оплате труда и иных причитающихся работнику выплат, в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или коллективным соглашением, трудовым договором, в связи с недостаточностью денежных средств».

2. В результате исследования различных видов неплатежеспособности  
работодателя, обусловленных кризисными явлениями в сфере труда,  
выделены этапы развития кризисной ситуации в финансовой деятельности  
работодателя (от этапа ожидаемой неплатежеспособности до  
несостоятельности). Установлено, что риск нарушения прав работников  
существует на каждом из этих этапов. Обоснован вывод о том, что в целях  
своевременной защиты прав работников необходимо предварительное  
выявление признаков неплатежеспособности работодателя, которое должно  
осуществляться посредством систематического мониторинга финансового

состояния работодателя и прежде всего - показателей его текущей платежеспособности. Предложено возложить указанную функцию на специализированное подразделение Роструда - Управление по мониторингу финансового состояния работодателя.

1. Доказано, что на каждом этапе неплатежеспособности работодателя необходимо использовать механизмы защиты прав работников, закрепленные в Трудовом кодексе РФ. Сделан вывод о том, что действующие нормы трудового права позволяют преодолеть ситуации неплатежеспособности работодателя на разных этапах ее развития. Однако на практике многие из них не применяются, либо применяются несвоевременно и с нарушениями. В связи с этим в работе выделены и, в зависимости от причины неплатежеспособности, систематизированы приоритетные трудоправовые механизмы, направленные на защиту прав работников неплатежеспособного работодателя.
2. Установлено, что в законодательстве о банкротстве используются различные критерии несостоятельности для отдельных категорий участников экономического оборота. Обосновывается, что применительно к работодателю дифференцированный подход в определении признаков несостоятельности применяться не должен. В целях защиты прав работников несостоятельного работодателя независимо от его статуса (субъекты естественных монополий, стратегические предприятия, сельскохозяйственные предприятия и др.) необходимо применять единые критерии несостоятельности, установленные общими правилами об определении признаков банкротства (ст. 3, 6 Закона о банкротстве).
3. С учетом положений ч. 5 ст. 5 Трудового кодекса РФ сделан вывод о необходимости закрепления в Трудовом кодексе РФ ключевых положений о защите трудовых прав работников в случае неплатежеспособности работодателя. Сделаны конкретные предложения по изменению и дополнению отдельных норм Кодекса. В частности, предложено расширить

перечень прав работника и обязанностей работодателя в части предоставления информации о финансовом состоянии работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ), дополнить перечень форм участия работников в управлении организацией при разработке и утверждении плана антикризисных мероприятий (ст. 53 ТК РФ),

рассматривать введение в отношении работодателя одной из процедур банкротства в качестве основания изменения условий трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, а также норм труда в соответствии с утвержденным судом планом финансового оздоровления или внешнего управления (ст. 160, 162 ТК РФ), применять стимулирование освоения работниками новых производств (ст. 158 ТК РФ) и др. В качестве дополнений в ТК РФ предложено ввести перерывы для поиска новой работы, регламентировать выплату заработной платы за счет целевых резервных фондов, регламентировать правовое положение руководителя организации при неплатежеспособности работодателя, ввести отдельную главу, посвященную гарантиям и компенсациям работникам, связанным с неплатежеспособностью работодателя.

6. В целях совершенствования отечественной системы защиты трудовых прав работников неплатежеспособного работодателя признано целесообразным использовать международно-правовой опыт регулирования соответствующих отношений. Сделаны конкретные предложения по реализации ряда международно-правовых норм, в частности: об учреждении специальных фондов, за счет средств которых должны погашаться требования по заработной плате при продолжении работниками трудовой деятельности в организации на стадии восстановительных процедур банкротства; о возможности обратного приема работников к прежнему работодателю в случае возобновления им своей деятельности; об обязанности работодателя предоставлять работникам время, необходимое для поиска новой работы без уменьшения заработной платы; о недопустимости исключения работодателя из процесса дальнейшего трудоустройства работника и возложении на

работодателя обязанности в содействии занятости работников, трудовые отношения с которыми прекращены по его инициативе и др.

7. На основе проведенного в диссертации анализа Конвенции МОТ  
№ 173 сделан вывод о необходимости внедрения в национальные  
законодательства государств-членов, взявших на себя обязательства только из  
раздела II Конвенции (в части системы привилегий), правовых норм о  
субсидиарной ответственности собственника предприятия по долгам перед  
работниками, не погашенным в связи с недостаточностью имущества. В  
случае, если речь идет о предприятиях с государственным участием,  
субсидиарная ответственность должна возлагаться на государство при  
осуществлении им контроля над деятельностью предприятия. Для  
определения степени контроля могут быть использованы критерии,  
выработанные в судебной практике ЕСПЧ. Применительно к ситуации, когда  
собственником неплатежеспособной организации является частный субъект,  
должно действовать правило о его безусловной субсидиарной  
ответственности по обязательствам перед работниками.

8. Доказано, что в период экономического спада значительно возрастает  
роль трудового права в защите прав работников. В первую очередь это связано  
с возможностью применения гибких форм трудовой занятости. Кроме того, в  
целях решения проблем, возникающих в рамках трудовых отношений,  
осложненных кризисными явлениями в деятельности работодателя,  
необходимо в полной мере задействовать механизмы социального партнерства  
и коллективно-договорного регулирования. В связи с этим предложено внести  
в ТК РФ нормы, рекомендующие включение в коллективные договоры и  
соглашения положений о мероприятиях, способствующих преодолению  
неплатежеспособности работодателя.

9. Установлено, что представительство работников должника в  
процедуре банкротства является особым видом представительства, цели,  
задачи и содержание которого отличаются от представительства работников в

социальном партнерстве. Выявлены различия по кругу представляемых лиц, функциональные различия, а также различие по кругу участников отношений, в рамках которых реализуется такое представительство.

С учетом обозначенных особенностей и в целях наиболее эффективной защиты прав работников обоснована необходимость введения института профессионального представительства интересов работников в процедурах

банкротства работодателя с возложением указанных функций на специальное

подразделение Роструда - Управление по мониторингу финансового состояния работодателя.

10. Выработан двухуровневый механизм защиты прав работников несостоятельного работодателя: локальный и централизованный уровни. В качестве первого уровня предложено рассматривать возможность погашения требований работников за счет специальных фондов, создаваемых самим работодателем: в основу данного механизма следовало бы положить индивидуальный характер ответственности работодателя.

Вторым уровнем механизма защиты работников должны выступать гарантийные институты, основанные на коллективной ответственности работодателей в случае, если по каким-либо причинам механизмы первого уровня не смогли обеспечить удовлетворение требований работников.

В диссертации высказан и ряд других предложений, направленных на совершенствование законодательства РФ в исследуемой автором области.

**Теоретическая значимость** работы состоит в том, что в ней разработаны научные положения, дополняющие и развивающие теоретические представления по рассмотренным в диссертации вопросам, а также обозначены перспективные направления в решении выявленных проблем.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что в ней сформулированы предложения по совершенствованию действующего

законодательства РФ о труде, а также иных нормативных правовых актов по вопросам защиты прав работников неплатежеспособного работодателя.

Суждения, содержащиеся в работе, могут быть использованы специалистами в процессе дальнейших теоретических разработок и в правоприменительной практике, а также учтены законодателем в целях совершенствования законодательства РФ, направленного на регулирование трудовых отношений, осложненных кризисными явлениями.

Материалы диссертационного исследования могут быть также использованы при преподавании курса «Трудовое право России», а также специальных курсов по проблематике данной работы.

**Достоверность полученных результатов и обоснованность выводов** основана на изучении значительного количества научных трудов российских и зарубежных ученых, в том числе на языке оригинала; анализом большого объема нормативных правовых актов Российской Федерации, актов социального партнерства, международных правовых актов и международных договоров, в том числе с участием Российской Федерации, актов Европейского союза в данной сфере правового регулирования, актов судебной практики судов Российской Федерации, Суда Европейского союза, Европейского суда по правам человека.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация была выполнена и обсуждена в секторе трудового права и права социального обеспечения Федерального государсівенного бюджетного учреждения науки Института государства и права Российской академии наук.

Результаты исследования апробированы в ходе выступлений на всероссийских и международных научно-практических конференциях: в Пермском государственном национальном исследовательском университете (г. Пермь, 12 октября 2012 г., 18-19 ноября 2016 г.); Омском государственном университете имени Ф.М. Достоевского (г. Омск, 18 февраля 2011 г., 17 февраля 2012 г.); Уральской государственной юридической академии (г.

Екатеринбург, 22-23 апреля 2011 г.); Казанском (Приволжском) федеральном университете (г. Казань, 16-19 ноября 2012 г.); Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина (г. Москва, 6-7 апреля 2012 г., 29 мая-1 июня 2013 г., 29 июня-2 июля 2017 г.).