

правовые нормы, показали свою эффективность социальной практикой преимущественно *добровольного исполнения*. Давно должно стать очевидным для всех, в том числе для правоведов и политиков, что в обосновании наказания следует искать обще социальную и моральную составляющую единения (для единения) гражданского общества и установленного властью правопорядка посредством постоянного выявления противоречий в нравственной и правовой конструкциях, разрушающих баланс единства человека, общества и публичной власти. Их содержание во многом совпадает, поскольку основывается на единых правилах, общих источниках и устоявшихся в уголовно-правовой науке воззрениях. Задача сегодня состоит в том, чтобы добиться четкого понимания *мерности права в преступлении и наказании*, оптимального сочетания в наказании нравственных основ обоснования его применения.

Список использованной литературы

1. Garland David. Punishment and Modern Society: A Study in Social Theory / David Garland; 1st edition. – Chicago: University of Chicago Press, 1993. – 320 p.
2. Бабаев М.М., Пудовочкин Ю.Е. О целях наказания / М.М. Бабаев, Ю.Е. Пудовочкин // Российский следователь. – 2022. – № 5. – С. 46–50.
3. Хомич, В.М. Новации уголовного кодекса Республики Беларусь: проблемы их интерпретации и применения // Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции: сб. науч. тр. / Науч.-практ. центр проблем укрепления законности и правопорядка Генер. прокуратуры Респ. Беларусь; редкол.: В.В. Марчук [и др.]. – Минск: Изд. центр БГУ, 2019. – Вып.12 – С. 399–402.
4. Пудовочкин, Ю.Е. Уголовное и административно-деликтное право: актуальные проблемы и перспективы взаимодействия / Ю.Е. Пудовочкин // Уголовное право в системе межотраслевых связей: проблемы теории и правоприменения: материалы XIII Российского конгресса уголовного права, состоявшегося 26-27 мая 2022 г. – М.: Юрлитинформ, 2022. – С. 108–114.
5. Бойко, А. И. УК РСФСР 1922 г. в свете современной идеологии и законодательной техники / А. И Бойко // Российский следователь. – 2022. – № 5. – С. 11–15.
6. Жалинский, А.Э. Уголовное право в ожидании перемен. Теоретико-инструментальный анализ. 2-е изд. / А.Э. Жалинский. – М.: Проспект, 2009. – 400 с.
7. Шестаков, Д. А. От преступной любви до преступного законодательства. Статьи по криминологии, интервью / Д. А. Шестаков. – СПб.: Изд. Дом «Алеф-Пресс», 2015. – 292 с.

УДК 349.2

С.Ю. Чуча

(Институт государства и права Российской академии наук)

ПУБЛИЧНЫЕ И ЧАСТНЫЕ ГАРАНТИИ ПОЛУЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Исследуется современная российская система частноправовых и публично-правовых гарантий получения заработной платы при несостоятельности работодателя. Обосновываются законодательные и правоприменительные аспекты ее совершенствования. Оцениваются законопроектные инициативы по защите заработной платы посредством создания страховых фондов. На основе анализа судебной практики,

предлагаются способы совершенствования системы привилегий, направленной на защиту материальных требований работников в ходе процедуры банкротства.

Согласно ст. 130 Трудового кодекса РФ, обеспечение получения работниками заработной платы при несостоятельности работодателя регулируется иными федеральными законами, в ряду которых в первую очередь следует назвать Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)». Этот нормативный акт содержит нормы, которые можно отнести и к частному (трудовое право, гражданское право и т.д.), и публичному (арбитражный процесс, налоговое право и др.) праву.

Как известно, интересы трудящихся в ходе процедуры банкротства, помимо национального законодательства, охраняются международно-правовыми нормами, содержащимися в Конвенциях МОТ № 95 об охране заработной платы (ст. 11), № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя и др.

Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя могут обеспечиваться системой привилегий в отношении требований трудящихся либо системой фондов, производящих выплаты трудящимся при неплатежеспособности предприятий. Фонды функционируют за счет обязательных взносов предпринимателей и государства и обеспечивают безусловное удовлетворение требований работников. В одних странах страховые суммы выплачиваются в субсидиарном порядке (после констатации отсутствия средств у предприятия-банкрота), в других – фонды удовлетворяют претензии работников, после чего предъявляют регрессный иск к должнику. При этом в мире по-разному решается вопрос обеспечения экономических прав трудящихся. Система привилегий, действующая в России в отношении требований по оплате труда, во многих странах предусматривает ограничения выплат определенным календарным периодом или максимальной денежной суммой. Такие ограничения применяются и в российской судебной-арбитражной практике при ограничении размера требований по заработной плате высшего менеджмента банкротящихся корпораций, начисленное и не уплаченное вознаграждение за труд которых нередко превышает или, по меньшей мере, вплотную приближается к совокупной стоимости конкурсной массы, которую удается сформировать арбитражному управляющему в ходе процедуры банкротства. Что касается очередности удовлетворения требований работников, то и здесь наблюдаются существенные национальные различия: от выплаты заработной платы после расчетов с налоговыми органами, органами социального обеспечения и залогодержателями до удовлетворения всех требований в рамках одной очереди и, наконец, первоочередным расчетом с работниками [1, с. 171-173; 2, с. 97-98, 108-110, 115, 134-135; 3, с. 108-111].

Общемировые и региональные нормативные акты, устанавливающие гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя, предписывают государствам закрепить в национальном законодательстве одну из названных систем, а статья 24 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств (СНГ) предполагает «В случае недостаточности средств для первоочередного удовлетворения исков трудящихся по оплате труда и

другим обязательствам предприятия указанные требования удовлетворяются за счет соответствующих фондов социальных гарантий».

Закрепление стандарта, заложенного в ст. 24 Хартии, в национальном законодательстве позволит, с одной стороны, обеспечить безусловное получение трудящимися заработной платы при банкротстве работодателя, а с другой – снизит до минимума нагрузку на государственные фонды, призванные производить выплаты работникам неплатежеспособных предприятий, поскольку в первую очередь взыскание будет осуществляться за счет имущества организации-должника.

Сам автор отдает себе отчет в том, что, безусловно, гарантии получения заработной платы способно обеспечить лишь создание соответствующего социального страхового фонда. В этой связи понятна позиция профсоюзов.

Федерация независимых профсоюзов России в очередной раз предложила Министерству труда РФ комплекс мер по снижению уровня теневой занятости. В их ряду значительное место занимают мероприятия по страхованию заработка.

Предлагаемый профсоюзами новый вид социального страхования полной или частичной утраты заработка, в том числе при потере работы, задолженности по зарплате и неполной занятости, должен носить обязательный характер. Его финансирование предполагается за счет 1–1,5% налога на доходы физических лиц, а в качестве страховщика определяется Фонд пенсионного и социального страхования РФ [4] (единый Социальный фонд).

Соответствующие пожелания были сформулированы профсоюзами не один десяток лет назад, обсуждались в научной литературе и не вызвали особых доктринальных возражений, однако в практическом плане препятствия предлагавшимся вариантам финансирования защиты заработной платы преодолеть не удалось.

Несколько более перспективным видится предложение Минтруда России гарантировать получение работниками задолженности по заработной плате, образовавшейся за три месяца до признания организации банкротом с тем, чтобы сумма выплаты не превышала трех среднемесячных заработных плат по региону нахождения должника. Такие выплаты Минтруд России предполагает осуществлять за счет штрафов, поступающих в бюджет за правонарушения в сфере трудового законодательства [5]. Вопрос о собираемости таких штрафов, особенно в период действия моратория на проверки, оставим за скобками, будем исходить из того, что Минтрудом России проведены необходимые расчеты. Согласно информации «Российской газеты», сумм фактически поступающих в бюджет штрафов будет для этого достаточно.

В соответствии с российским законодательством о несостоятельности, заработная плата, начисленная за труд в период процедуры банкротства, в том числе и после признания должника банкротом, должна выплачиваться во внеочередном порядке. Кроме того, до открытия конкурсного производства во внеочередном порядке подлежит возмещению задолженность по оплате труда, возникшая в предшествующий возбуждению дела о банкротстве период, поскольку мораторий на требования по заработной плате не распространяется. Оставшаяся сумма задолженности подлежит включению в реестр требований

кредиторов второй очереди только после признания должника банкротом и максимальным размером не ограничивается [6].

Аналогичный режим удовлетворения требований действует и в отношении выходных пособий, среднего заработка за период трудоустройства, время вынужденного прогула, вознаграждения по итогам годовой работы и т.п. обязательств должника, возникших из трудовых отношений.

Статьями 134-136 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлен высокий приоритет требований о возмещении вреда жизни и здоровью и по заработной плате, включенных в реестр требований кредиторов (первая и вторая очередь соответственно). Однако п. 1-2 ст. 138 названного нормативного акта предусмотрено, что из средств, вырученных от реализации предмета залога, семьдесят процентов (а по обеспеченному залогом кредитному договору – восемьдесят процентов) направляется на погашение требований кредитора по обязательству, обеспеченному залогом имущества должника, но не более чем основная сумма задолженности по обеспеченному залогом обязательству и причитающихся процентов. На погашение же требований кредиторов первой и второй очереди, в случае недостаточности иного имущества должника для погашения указанных требований, вносится на специальный банковский счет лишь двадцать процентов (по обеспеченному кредитному договору – пятнадцать процентов) вырученной от реализации предмета залога суммы.

Нередко обеспеченное залогом имущество составляет большую или даже основную часть ликвидного имущества работодателя-должника, которое могло бы быть включено в конкурсную массу. На погашение задолженности по заработной плате при таких обстоятельствах направляется лишь пятая часть и меньше полученных от реализации имущества должника средств, в результате чего требования работников по заработной плате в значительной части остаются не удовлетворенными, уступая приоритет залоговым кредиторам, основную часть которых составляют кредитные организации.

Такой приоритет банков перед кредиторами по заработной плате сам по себе вызывает вопросы. Ранее действовавшее законодательство РФ при аналогичной очередности этих категорий кредиторов в реестре требований кредиторов должника, не предоставляло приоритета залоговым кредиторам по получению удовлетворения требований за счет предмета залога перед работниками и, что на практике происходит, именно за счет работников, перед которыми работодатель имеет задолженность по выплате заработной платы. Социальные обязательства перед трудящимися требуют предоставления им преимущества перед иными кредиторами, тогда как на практике такое преимущество получают залоговые кредиторы, прежде всего кредиторы по кредитным договорам – банки, которые в повышенной социальной защите, тем более в сравнении с работниками, на наш взгляд, не нуждаются.

Правило о преимущественном удовлетворении залогодержателя за счет стоимости предмета залога тем более странно, что оно формально ставит получение задержанной заработной платы работниками в зависимость от обстоятельства, о котором они не знают, не должны и не могут знать –

заключения организацией-работодателем договора, обеспеченного залогом имущества. Информация о залоге имущества непосредственно затрагивает интересы работников, так как их шансы получить задолженность по заработной плате в случае банкротства работодателя резко снижаются. Исходя из ч. 2 ст. 53 ТК РФ, информацию о залоге имущества работодатель предоставлять трудящимся не должен, первая же часть обязывает его это сделать. Во избежание коллизий подобного рода последний абзац ч. 2 ст. 53 ТК РФ необходимо дополнить словами: «а также непосредственно затрагивающим интересы работника». Чтобы защитить права работников непосредственно при заключении договора залога, нелишне специально закрепить в законе (ТК РФ или Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)») право трудящихся на получение соответствующей информации от работодателя, если мы ничего не собираемся менять в приоритетах распределения полученных от реализации предмета залога денежных средств, или отменить ограничение на удовлетворение требований кредиторов первой и второй очереди за счет реализации заложенного имущества работодателя.

Возникшие риски залогодержатель сможет компенсировать оценкой предмета залога, а также суммой кредитных средств, предоставляемых заемщику под такое обеспечение. Кроме того, устранение преимуществ залогодержателя на получение удовлетворения по имущественным требованиям за счет реализации предмета залога, и само по себе может способствовать определенной нормализации ситуации с ростом задолженности по заработной плате, дисциплинировать в этом смысле работодателя. Дело в том, что кредитор по обязательству, обеспеченному залогом, а в подавляющем большинстве случаев это кредитные договоры, может закрепить в числе условий кредитного договора такое основание его расторжения или приостановления предоставления очередного транша кредита, как возникновение задолженности по заработной плате у заемщика или рост таковой выше определенного сторонами в кредитном договоре процента. Необходимость соблюдения кредитного договора заставит организацию-работодателя ответственно относиться к своим обязательствам в трудовых отношениях и существенно поднимет их приоритет.

Подводя итог сказанному, отметим, что междисциплинарную проверку должны проходить трудовые и социальные нормы еще на стадии их формирования в Федеральном Собрании. Для этого все законопроекты, содержащие нормы, регулирующие трудовые и социальные отношения, должны направляться для обсуждения в профильные комитеты Федерального Собрания РФ – по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы и по социальной политике Совета Федерации, хотя бы проекты нормативных актов в целом и относятся к иной отраслевой принадлежности. Проекты таких законов должны проходить процедуру предварительного согласования [7] в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Список использованной литературы

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. – М.: Статут, 1999. – 203 с.
3. Папе Г. Институт несостоятельности: общие проблемы и особенности правового регулирования в Германии. Комментарий к действующему законодательству / Пер с нем. – М.: Издательство БЕК, 2002. – 262 с.
4. ФНПР предлагает меры по снижению уровня теневой занятости. URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/fnpr-predlagaet-mery-po-snizheniyu-urovnya-tenevoy-zanyatosti-.html> (дата обращения: 23.09.2023).
5. Игнатова О. Минтруд разработал законопроект о государственной компенсации долгов по зарплате // Российская газета. 2022. 7 авг. URL: <https://rg.ru/2022/08/07/mintrud-razrabotal-zakonoproekt-o-gosudarstvennoj-kompensacii-dolgov-po-zarplate.html> (дата обращения: 23.09.2023).
6. Чуча С. Ю. Процедурно-процессуальный правовой механизм охраны и защиты трудовых прав в Российской Федерации // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2022. Т. 19, № 3. С. 69–77. DOI: 10.24147/1990-5173.2022.19(3).69-77.
7. Крылов К.Д., Куренной А.М., Прассл Дж. А., Томашевский К.Л., Чуча С.Ю. Работник и работодатель: партнеры или попутчики? Обзор дискуссионной сессии Петербургского международного юридического форума (21 мая 2021 г., Санкт-Петербург, Москва, Минск, Оксфорд) // Государство, труд и человек: новые вызовы: Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции (к 30-летию правового регулирования социального партнерства), Москва, 30 сентября 2021 года. – М.: Институт государства и права РАН, 2022. – С. 219-228.