

своего субъективного права, в то время как недобросовестным может быть, как отмечено выше, не только осуществление субъективного права участником правоотношения, но и исполнение им своей юридической обязанности. Кроме того, в отношении работодателя, как отмечено выше, речь может идти также о злоупотреблении им своим правовым положением и работодательской властью по отношению к работнику, что сближает понятие злоупотребления правом с понятием злоупотребления полномочиями. В таком контексте злоупотребление работодателем своими правами и работодательскими полномочиями в области как локального нормотворчества, так и правоприменения может рассматриваться в качестве одной из форм проявления недобросовестного поведения в сфере труда.

Следовательно, понятие недобросовестного поведения, получившее определенную разработку в цивилистике, наполняется в трудовом праве отраслевой спецификой, обусловленной особенностями трудовых отношений, построенных на сочетании координационных и субординационных связей между работником и работодателем. И сама категория добросовестного поведения в трудовом праве требует своего дальнейшего осмысления и обоснования необходимости закрепления в ст. 2 ТК РФ принципа запрета недобросовестного поведения в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Список использованной литературы:

1. Николаев, А. А. Добросовестное поведение участников гражданско-правовых отношений [Электронный ресурс] / А. А. Николаев // Материалы Афанасьевских чтений. – 2023. – № 1 (43). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dobrosovestnoe-povedenie-uchastnikov-grazhdansko-pravovyh-otnosheniy>. – Дата доступа; 05.11.2023.

2. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права. Монография / И. К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 334 с.

УДК 349.2

Е.А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ БАНКРОТСТВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье проводится анализ нового Закона Республики Беларусь об урегулировании неплатежеспособности и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь, которые изменили регулирование трудовых отношений при несостоятельности и банкротстве организации. В результате выявлены несоответствия положений указанных актов относительно прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с открытием в отношении должника конкурсного или ликвидационного производства, введением санации в деле о несостоятельности или банкротстве.

С 1 октября 2023 г. вступил в силу новый Закон Республики Беларусь от 13 декабря 2022 г. № 227-З «Об урегулировании неплатежеспособности»

(далее – Закон), в соответствии с которым частично изменяется и регулирование трудовых отношений. Основные понятия, применяемые при несостоятельности или банкротстве, раскрываются в ст. 1 Закона. Так, неплатежеспособность – это финансовое состояние должника, его неспособность исполнить денежные обязательства, обязанности по уплате обязательных платежей, выплате заработной платы, производству иных выплат в соответствии с законодательством о труде при наступлении срока их исполнения.

Урегулирование неплатежеспособности представляет собой совокупность мер и процедур, применяемых в отношении юридического лица в целях предупреждения несостоятельности или банкротства, а при его признании таковым, в целях обеспечения эффективной экономической деятельности и восстановления платежеспособности, а также осуществления расчетов с кредиторами в соответствии с установленной очередностью (в процедуре санации) либо в целях ликвидации юридического лица, продажи его имущества и максимально возможного удовлетворения требований кредиторов в соответствии с установленной очередностью (в ликвидационном производстве).

Несостоятельность рассматривается как неплатежеспособность должника, признанная решением экономического суда (далее – суд) о признании должника несостоятельным и введении санации, а банкротство юридического лица – это его неплатежеспособность, признанная решением суда, о признании должника банкротом и открытии ликвидационного производства [1].

Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [2] изменено дополнительное основание прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с открытием в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, введением санации в деле о несостоятельности или банкротстве и п. 1 ст. 257 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) изложен в новой редакции [3].

В указанной норме установлено, что увольнение руководителя организации регулируется в том числе законодательством об урегулировании неплатежеспособности и обозначено, что увольнение возможно не на всех стадиях производства по делу о несостоятельности или банкротстве, а только в процессе открытия в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, а также при введении санации.

Статья 11 Закона устанавливает процедуры, применяемые судом, в ходе производства по делу о несостоятельности или банкротстве – это защитный период, конкурсное производство, санация, ликвидационное производство.

Защитный период – это процедура, применяемая к должнику в целях проведения анализа достоверности фактов, изложенных в заявлении о несостоятельности или банкротстве, проверки наличия или отсутствия оснований для подачи указанного заявления и оснований для открытия конкурсного производства. Защитный период может быть введен судом продолжительностью не более одного месяца, если иное не установлено законодательством. Суд также назначает временного управляющего,

устанавливает дату, время и место судебного заседания для решения вопроса об открытии конкурсного производства (ст. 95 Закона).

Статья 99 Закона четко устанавливает, что введение защитного периода не является основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации либо освобождения других органов управления должника от исполнения их обязанностей. Руководитель должника в защитном периоде, должен представлять временному управляющему запрашиваемые им сведения, необходимые для его деятельности.

По окончании защитного периода суд рассматривает заявление о несостоятельности или банкротстве, отчет временного управляющего о своей деятельности, проверяет достоверность фактов, изложенных в документах, и наличие или отсутствие оснований для открытия конкурсного производства. При открытии конкурсного производства судом назначается антикризисный управляющий и устанавливаются дата, время и место проведения судебного заседания по итогам конкурсного производства (ст. 100 Закона).

Конкурсное производство – это процедура, применяемая к должнику в целях проверки наличия или отсутствия оснований для принятия решения о признании юридического лица несостоятельным и введении санации или о признании его банкротом и открытии ликвидационного производства, формирования реестра требований кредиторов, определения признаков преднамеренного банкротства, сокрытия банкротства или препятствования проведению расчетов с кредиторами.

В ст. 103 Закона содержится обязанность лица либо органа, заключившего трудовой договор с руководителем юридического лица, прекратить с ним трудовой договор в соответствии с законодательством о труде со дня открытия конкурсного производства, а полномочия руководителя должника и других органов управления переходят к антикризисному управляющему.

Таким образом, в Законе указано, что, во-первых, прекратить трудовой договор обязано лицо либо орган, его заключивший, во-вторых, прекращение трудового договора осуществляется со дня открытия конкурсного производства, в-третьих, дается отсылка к законодательству о труде.

Таким законодательством о труде прежде всего является ст. 254 ТК, где указывается, что трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией). В то же время ст. 102 Закона устанавливает, что собственник либо уполномоченный им орган обязан прекратить трудовой договор на основании определения суда об открытии в отношении должника конкурсного производства. Предполагаем, что трудовой договор расторгается сразу же как вступает в силу определение суда об открытии конкурсного производства. То есть, по сути, имеет место наличие обстоятельства, не зависящего от воли сторон (ст. 44 ТК).

Анализ ст. 257 ТК и Закона позволил автору выявить следующие противоречия при прекращении трудового договора с руководителем организации:

- 1) в абз. 1 ст. 257 ТК закреплено, что помимо оснований, предусмотренных

ТК, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен., а в ст. 103 Закона говорится о подобной обязанности лица либо органа, заключившего трудовой договор с руководителем (лицо должно прекратить). Остается не понятным является правом или обязанностью прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 1 ст. 257 ТК;

2) в п. 1 ст. 257 ТК закреплено, что увольнение руководителя возможно в процессе трех процедур, применяемых судом, в ходе производства по делу о несостоятельности или банкротстве – в конкурсном производстве, санации, ликвидационном производстве. А в ст. 103 Закона указано, что прекращение трудового договора с руководителем организации осуществляется на стадии конкурсного производства и далее по тексту Закона не говорится о возможности увольнения руководителя организации. Полагаем руководителя следует увольнять в процедуре конкурсного производства;

3) Трудовым кодексом не определен порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 257 ТК, эти вопросы частично регулируются в ст. 102 и 103 Закона, и дается отсылка к законодательству о труде. Установление такого порядка будет являться гарантией защиты трудовых прав руководителя организации от незаконного увольнения.

Санация – это процедура, применяемая к должнику в целях обеспечения его эффективной экономической деятельности и восстановления платежеспособности, осуществления расчетов с кредиторами в соответствии с установленной очередностью. Санация вводится судом на срок до 36 месяцев на основании заявления должника о несостоятельности или утвержденного судом плана санации юридического лица. Управление организацией также осуществляется антикризисным управляющим (ст. 113 Закона). При завершении санации в связи с достижением ее целей выносится определение суда о прекращении производства по делу о несостоятельности и полномочия органов управления должника, восстанавливаются и снимаются иные ограничения, установленные Законом (ст. 130). Полагаем с этого момента собственник имущества или уполномоченный им орган вправе заключать трудовой договор с руководителем организации.

Ликвидационное производство – это процедура, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях его ликвидации, продажи имущества должника и максимально возможного удовлетворения требований кредиторов в соответствии с установленной очередностью. Со дня открытия ликвидационного производства управляющий уведомляет работников должника о предстоящем увольнении в соответствии с законодательством о труде (ч. 3 ст. 138 Закона).

Таким образом, анализ Закона позволяет нам сделать вывод о том, что прекращение трудового договора с руководителем организации осуществляется на стадии конкурсного производства (ст. 103), а со всеми другими работниками – в ликвидационном производстве (ст. 138).

При ликвидации организации Трудовой кодекс содержит ряд гарантий защиты трудовых прав работников. Так, наниматель обязан письменно предупредить работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца

до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением. Также наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. В течение всего срока предупреждения работнику гарантируется работа и оплата труда наравне с другими работниками при соблюдении им дисциплины труда, предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы по договоренности с нанимателем для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей (ст. 43). При прекращении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (ст. 48).

Статьями 119, 121, 142 Закона устанавливается очередность удовлетворения требований работников по выплате выходных пособий, оплате труда и выплате вознаграждений лицам, выполняющим или выполнявшим работу у должника по гражданско-правовым договорам, а также по перечислению денежных сумм, подлежащих удержанию из заработной платы работников по их письменному заявлению. Если указанные обязательства должника возникли после открытия конкурсного производства, то расчеты производятся вне очереди. Требования работников, возникшие до дня открытия конкурсного производства, удовлетворяются во вторую очередь.

При определении размера требований работников второй очереди принимаются во внимание непогашенная задолженность, образовавшаяся на день открытия судом конкурсного производства, а также денежные суммы за нарушение установленного срока выплаты выходных пособий и иных причитающихся выплат на основании документов, связанных с ведением бухгалтерского учета, учета доходов и расходов, отчетности, иной документации, обязанность по ведению (составлению) и хранению которой установлена законодательством, а также иных документов, подтверждающих наличие задолженности перед указанными работниками.

Установление требований и включение их в реестр требований кредиторов производятся управляющим в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня поступления ему вышеуказанных документов. О включении требований в реестр требований кредиторов управляющий уведомляет работников в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня их включения в реестр.

Список использованной литературы:

1. Об урегулировании неплатежеспособности [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 13 декабря 2022 г., № 227-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.