

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ РЕОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПРОЦЕССАМ, В СВЯЗИ С ИХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬЮ ИЛИ БАНКРОТСТВОМ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В БЕЛАРУСИ

Экономическая реформа в Беларуси — необходимое условие повышения эффективности работы предприятий. Предприятия и объединения являются основными производственными звеньями нашей экономики, и новые требования к ним, новые цели и задачи, можно понять лишь с общих народно-хозяйственных позиций. Именно поэтому в настоящее время в Республике Беларусь ведется активная работа по совершенствованию законодательства об экономической несостоятельности и банкротстве субъектов хозяйствования и регулированию трудовых отношений.

В соответствии с Законом Республики Беларусь “Об экономической несостоятельности и банкротстве” от 30 мая 1991 г. № 826-XII с изменениями и дополнениями, экономическая несостоятельность — это удостоверенная судом неспособность субъекта хозяйствования оплатить предъявленные финансовые документы (ст. 6).

При подаче субъектом хозяйствования заявления в суд о своей экономической несостоятельности и банкротстве, наряду с другими процессуальными действиями, необходимо уведомление об этом трудового коллектива (ст. 10). Такое уведомление необходимо для урегулирования трудовых отношений с работниками данного субъекта хозяйствования.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1998 г., № 1721 утверждено положение о доверенном лице в производстве по делу об экономической несостоятельности и банкротстве субъектов хозяйствования (далее управляющий). Управляющим является физическое или юридическое лицо, назначенное хозяйственным судом в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Одной из важнейших задач управляющего является восстановление платежеспособности субъекта хозяйствования, в отношении которого возбуждено дело об экономической несостоятельности и банкротстве.

В период реорганизационных процедур, когда назначается внешнее управление имуществом должника, трудовая правосубъектность неплатежеспособного предприятия осуществляется управляющим, который на основании специального разрешения (лицензии), в соответствии с действующим законодательством, фактически руководит предприятием-должником, имеет полномочия предусмотренные в статье 26 указанного Положения.

До принятия решения о признании должника банкротом трудовые отношения работников не прекращаются. Одним из важнейших правомочий управляющего в сфере труда является право назначать своего бухгалтера и иных лиц (помощников) для ведения дела. Вместе с тем, осуществляя это право, всегда нужно помнить, что прием новых работников должен помочь повысить эффективность работы предприятия должника, вывести его из кризиса, неплатежеспособности.

Проведение экономических реформ в Беларуси немислимо без совершенствования законодательства о труде. С принятием Трудового кодекса Республики Беларусь изменился порядок заключения трудового договора работника с нанимателем. Так, в соответствии со статьей 18 Трудового кодекса Республики Беларусь, трудовой договор заключается в письменной форме. Примерная форма трудового договора утверждена Постановлением Министерства труда Республики Беларусь 27 декабря 1999 г., № 155.

Письменная форма трудового договора, в отличие от устной формы, дает возможность конкретизировать права и обязанности сторон договора, установить и зафиксировать дополнительные условия, на которых работник принимается на работу. В практике заключения трудовых договоров у управляющих на неплатежеспособных предприятиях возникает вопрос, нужно ли перезаключать в письменной форме трудовые договоры с ранее принятыми работниками, или они должны действовать независимо от их формы.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь, введенном в действие с 1 января 2000 г., установившем обязательную письменную форму трудового договора, никакой оговорки о том, что это правило распространяется и на трудовые отношения до 1 января 2000 г. не было. Следовательно, все трудовые договоры, заключенные до установления обязательной письменной формы, имеют юридическую силу. Управляющие должны принимать на работу новых работников для ведения дела на основании письменного трудового договора или контракта, которые оформляются впоследствии приказом (распоряжением). Однако на практике управляющие не всегда заключают письменный трудовой договор. Каковы юридические последствия нарушения правил о форме трудового договора?

При несоблюдении предусмотренной Трудовым кодексом Республики Беларусь формы трудового договора последний не может быть признан недействительным, поскольку основное доказательство осуществления договора заключается не в его форме и не в приказе, в фактическом наличии трудовых отношений. Есть фактическое допущение к работе уполномоченным на то должностным лицом, фактическое исполнение трудовых обязанностей, есть и трудовой договор. Это правило остается неизменным.

Постановлением Пленума Высшего хозяйственного суда Респуб-

лики Беларусь “О порядке образования хозяйственными судами ликвидационных комиссий и их деятельности при ликвидации юридических лиц” от 28 октября 1998 г. № 4 дано разъяснение хозяйственным судам о том, что хозяйственный суд, признавший решение о ликвидации предприятия-банкрота, устанавливает порядок и сроки проведения ликвидации в этих целях, назначает ликвидационную комиссию и ее председателя. Председатель ликвидационной комиссии вправе по своему усмотрению привлекать на период деятельности ликвидационной комиссии лиц на конкретной (договорной) основе для осуществления различных функций и выполнения работ (заданий).

При ликвидации предприятия или другого субъекта хозяйствования банкрота с правом юридического лица, трудовые отношения работников с нанимателем прекращаются и с ними расторгается трудовой договор на условиях и основании п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В соответствии с Законом Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь “О профессиональных союзах” от 14 января 2000 г. № 371”, профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений, организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь.

Ликвидация или реорганизация предприятий и организаций осуществляется лишь при условии предварительного уведомления (не позднее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов граждан (ст. 10).

Думается, что при ликвидации предприятий-банкротов, необходимо в законодательстве о труде установить дополнительные гарантии несовершеннолетним, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Эти категории работников должны, на наш взгляд, трудоустроиваться к другому нанимателю.

А. П. Чичина

ОТРАСЛЕВОЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Успешному обеспечению экономических реформ, проводимых в Республике Беларусь, во многом способствуют реформы действующей