

2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 января 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 декабря 1998 г. : одобр. Советом Республики 18 декабря 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2020 № 233-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 15 декабря 1998 г., № 219-З : принят Палатой представителей 11 ноября 1998 г. : одобр. Советом Республики 26 ноября 1998 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2020 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

<http://edoc.bseu.by>

*Т.А. Савельева*  
ФГБОУ ВО «БГУ» (Улан-Удэ)

## МЕРЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ: СЛОЖНОСТЬ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID – 19

Банкротство, как институт рыночной экономики, имеет своей целью обеспечение стабильности рынка и рыночных отношений. Самой уязвимой категорией в рамках процедуры банкротства, несомненно, являются работники организаций, чьи работодатели признают себя банкротами или признаются таковыми по заявлению других субъектов банкротных правоотношений, правомочных на такие заявления в соответствии с российским законодательством.

Актуальность вопроса о возможных мерах защиты требований работников в условиях банкротства работодателя возрастает в период пандемии COVID – 19. Данный вопрос будет актуален еще долгое время, поскольку после наступит, так называемый, период «постковидного банкротства». В настоящее время вопрос о мерах защиты требований работников при банкротстве работодателя урегулирован как специализированным законодательством о банкротстве (Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ), так и непосредственно нормами трудового законодательства – Трудовым кодексом РФ.

С учетом сложившейся напряженной социально-экономической обстановки, вызванной пандемией COVID – 19, представляется целесообразным изучить статистику количества решений судов о банкротстве: общее количество решений судов о банкротстве значительно возросло в период с осени 2019 г. до марта 2020 г. Однако, стоит отметить, что такое положение дел не является объективной картиной функционирования данного института в сложившихся рыночных отношениях. Это связано, прежде всего, с рядом системных ограничений, введенных из-за пандемии COVID – 19, а также из-за проблем в экономике макроэкономического характера и дефектов действующих правовых механизмов моделей банкротства юридических лиц, что, в свою очередь, может привести впоследствии к неконтролируемому росту числа заявлений о банкротстве, а затем и – решений.

Так, в соответствии с данными Единого федерального реестра сведений о банкротстве, суды в январе-сентябре 2020 года признали банкротами 7 393 шт., что на

19,0% меньше, чем в январе-сентябре 2019 года, однако, в Республике Бурятия, например, в январе-сентябре 2020 г. – 26 решений судов, а в тот же период 2020 – 48.

В январе-июне 2020 года суды ввели 69 процедур внешнего управления и финансового оздоровления или 0,9% всех процедур, по сравнению с 114 шт. (1,0%) в январе-июне 2019 года. Доля введенных реабилитационных процедур, внешнего управления и финансового оздоровления, ко всем процедурам, кроме наблюдения, снизилась до 1,7% (127 реабилитаций) с 1,8% (169 шт.) в те же периоды [6]. В условиях пандемии COVID – 19 происходит искусственное сжатие реальных показателей из-за введенных ограничительных мер (отложение дел данной категории). Кроме того, в отношении ряда компаний и индивидуальных предпринимателей продолжает действовать введенный в апреле 2020 года мораторий на подачу кредиторами заявления на банкротство. По данным ФНС России, на 1 октября 2020 года его действие распространяется на 517 тыс. юридических лиц и 1,61 млн. ИП [6].

Введенные ограничения также оказывают негативное влияние на реализацию предусмотренных законодательством мер защиты требований работников. Так, например, в соответствии с ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ (далее, ТК РФ) работник вправе приостановить свою работу после письменного уведомления работодателя в том случае, если последний не выполняет свою обязанность по оплате труда работника в течение более чем 15 дней [4]. Работодатель же обязан сохранять за работником средний заработок на время простоя [2]. В современных реалиях шансы работника на получение этих выплат значительно сокращаются, а такая мера не имеет особой эффективности, если у работодателя попросту не окажется средств для погашения образовавшейся задолженности. Кроме того, реализация имущества в рамках процедуры конкурсного производства также значительно оттягивается из-за введенных ограничений и отложения дел этой категории, в том числе из-за высокой нагрузки на судебную систему.

Также, произошло значительное увеличение средней длительности (в днях) процедур. Под влиянием COVID – 19 изменилась динамика введенных процедур банкротства организаций. Частота введения процедуры внешнего управления в период с января по июнь 2020 года сократилась почти в 4 раза, что позволяет говорить об уменьшении количества увольнений работников по причине сокращения численности или штата сотрудников. В качестве меры защиты требований работников в данный период трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя по письменному уведомлению выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала их расторжения с работниками. Цель данной меры защиты – контроль действий работодателя, обеспечение и гарантированность защиты прав и интересов работников, подлежащих увольнению. В случае несоблюдения данной нормы права работодателем, уволенный работник подлежит восстановлению [3].

Ключевой мерой защиты требований работников стала норма Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ, устанавливающая положение работников как привилегированное по отношению к другим кредиторам в очередности удовлетворения требований кредиторов. Требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий подлежат удовлетворению в составе второй очереди [5]. Однако и эта мера защиты не будет выполнять своей охранительной функции, если

средств должника при реализации его имущества будет недостаточно. В соответствии с абз.2 п. 9 ст. 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ, требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными [5].

Своеобразной мерой защиты является сохранение имущества должника путем признания недействительными по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ, трудовых договоров, доп. соглашений и др. локальных нормативных актов (например, приказ о назначении премии). По правилам главы III1 Федерального закона 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», в соответствии с Постановлением ВАС РФ от 23.12.2010 г. № 63, выплата заработной платы и премии могут быть оспорены при неравноценном встречном исполнении обязательств другой стороной сделки или в целях защиты прав кредиторов от нарушения их имущественных прав [5].

Таким образом, несмотря на существующее разнообразие мер защиты требований работников, все они не смогут выполнять свои первоначальные функции в том случае, если имущества должника окажется попросту недостаточно для удовлетворения их требований. Кроме того, реализация мер по защите своих требований работниками существенно затруднена в условиях пандемии COVID – 19. Несмотря на детальное регламентирование функционирования таких мер, остается неурегулированной главная проблема в этой сфере – существующий механизм защиты прав работников – система привилегий, которая уже неоднократно показывала свою неэффективность.

#### Список литературы

1. Игнатенко А. С. // Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя. Актуальные проблемы трудового права. – 2014. – № 7. – С. 1389 – 1394.
2. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (утв. Постановлением Президиума Верховного суда РФ от 10.03.2010) (ред. От 29.12.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2010. – №5.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации 17.03.2004 № 2 (в ред. постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 дек. 2006 года № 63) // «Российская газета». - № 297. – 31.12.2006 г.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ред. (от 31.07.2020) [Электронный ресурс]. Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). – Дата доступа : 17.11.2020.
5. О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон, 26.10.2002, № 127-ФЗ (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39331/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/). – Дата доступа : 17.11.2020.
6. Число банкротств граждан и компаний за 9 мес. 2020 – Федресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://fedresurs.ru/news/8b77432d-3823-415d-8127-8d9cb71953f7?attempt=1>. – Дата доступа : 18.11.2020.