

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕДУРЕ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

SPECIAL ASPECTS OF THE EMPLOYEES' REPRESENTATION IN BANKRUPTCY PROCEDURE OF THE EMPLOYER

M. Sukhanova

Annotation

The article contains the analysis of the institute of the insolvent employer's workers representation. The author comes to conclusion that the representation of the employees in bankruptcy procedure is a specific kind of representation with aims, goals and content which vary from the representation in social partnership. The need of professional representation of the employees in the bankruptcy is demonstrated in the article. To entrust of this function is proposed to the special department within the Department of Labour and Employment.

Keywords: representation, social partnership, employer's bankruptcy, Department of Labour and Employment, debtor's employees.

Суханова Марина Геннадьевна
Преподаватель, ФГБОУ ВПО
"Пермский государственный
национальный исследовательский
университет"

Аннотация

В статье анализируется институт представительства работников несостоятельного работодателя. Автором сделан вывод, что представительство работников в процедуре банкротства является особым видом представительства, цели, задачи и содержание которого отличаются от представительства работников в социальном партнерстве. Обоснована необходимость введения института профессионального представительства работников в банкротстве. Возложить указанные функции предложено на специальное подразделение Министерства труда и занятости.

Ключевые слова:

Представительство, социальное партнерство, банкротство работодателя, Министерство труда и занятости, работники должника.

Как известно, термин "представитель работников" раскрыт в ст. 29–31 Трудового кодекса РФ. В литературе это называется представительством работников в социально-партнерских отношениях [2, с. 179]. Вопрос о представительстве работников в индивидуальных трудовых правовых отношениях в России определен лишь в отношении малолетних работников в ст. 63 Трудового кодекса РФ. Имеются некоторые положения о представительстве работников при рассмотрении трудовых споров. При определении же понятия "представитель работников должника" необходимо обратиться к Федеральному закону "О несостоятельности (банкротстве)" № 127-ФЗ от 26.10.2002 г. [5], статья 2 которого определяет представителя работников должника как "лицо, уполномоченное работниками, бывшими работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве".

Складывается следующая ситуация: Трудовой кодекс РФ умалчивает о понятии "представитель работников должника". В условиях этого умалчивания данный термин насыщается конкретным содержанием другим федеральным законом. Однако ставить знак равенства между понятием представительства, имеющимся в трудовом законодательстве (представительство в рамках социального партнерства) и в законодательстве о банкротстве

(представительство работников должника), недопустимо в силу их принципиальных различий.

Во-первых, решения, принимаемые в рамках процедуры банкротства, могут затрагивать права не только действующих работников, но и тех, трудовые отношения с которыми прекратились. К этой группе бывших работников могут быть отнесены те лица, с которыми трудовые отношения прекратились до банкротства, но задолженность по выплате заработной платы осталась, либо лица, трудовые договоры с которыми были расторгнуты в рамках одной из процедур банкротства. Представительные органы работников могут защищать интересы только действующих работников. В этом заключается различие по кругу представляемых лиц. Именно это различие является одним из основных доводов в пользу установления специального представителя работников в деле о банкротстве работодателя. На недостаточность профсоюзного представительства в условиях банкротства работодателя указывается и в юридической литературе [1, с. 60].

Во-вторых, функция социального партнерства заключается в согласовании интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Функции представительства в деле о банкротстве существенно шире: они не ограничиваются вопросами регулирования трудовых отношений, поскольку работники в данной ситуации выступают в роли кредиторов, возможность погашения задолженности перед которыми во многом зависит от решений, принимаемых на собраниях кредиторов. Зачастую эти решения не связаны с вопросами труда (напр., реализация имущества должника, утверждение плана внешнего управления, определение дальнейшей процедуры банкротства, выбор кандидатуры арбитражного управляющего и др.). Несомненно, в полной мере защита интересов работников не может быть реализована без предоставления последним права голоса на таких собраниях. Однако к сожалению, на сегодняшний день отечественный законодатель такого права работникам не предоставляет. Кроме того, одним из последних наиболее значительных изменений [3], внесенных в Закон о банкротстве, представитель работников должника наделен правом подачи в деле о банкротстве заявления о привлечении к субсидиарной ответственности контролирующих должника лиц, обращения в суд за рассмотрением разногласий с арбитражным управляющим. Указанное дополнение полномочий представителя работников должника следует оценивать позитивно. Ведь оно дает шанс работникам на получение причитающихся им выплат за счет лиц, чьи действия, как правило, и приводят к банкротству. При этом эффективная реализация данных правомочий возможна только при достаточной квалификации представителя работников, наличии соответствующих профессиональных навыков и знаний, прежде всего, юридических. Это еще раз обосновывает целесообразность введения института профессионального представительства работников в деле о банкротстве, чтобы обозначенное полномочие не превращалось в формальную отписку, а реализовывалось в полной мере лицом, обладающим специальными знаниями, в том числе, юридическими, необходимыми для доказывания вины и размера ответственности контролирующих должника лиц. В рамках социального партнерства такие функции не могут быть реализованы. Соответственно, имеет место быть функциональное различие.

В-третьих, исходя из обозначенной "двойственной" роли работников в процедуре банкротства (как работники и как кредиторы), следует иметь в виду, что взаимодействие в рамках такого представительства происходит не только с работодателем, но также с иными кредиторами, арбитражным судом, арбитражным управляющим. То есть имеются различия по кругу участников тех взаимоотношений, в рамках которых осуществляется представительство.

Именно поэтому представительство в деле о банкротстве работодателя нельзя смешивать с представительством в социальном партнерстве. Учитывая особенности

участия работников в процедуре банкротства, не умаляя роли института социального партнерства, тем не менее стоит констатировать, что он не способен решить вопросы надлежащего представительства работников в деле о банкротстве. В связи с этим не представляется возможным согласиться с мнением, высказанным в юридической литературе, о необходимости признания представителем работников должника представителя первичной профсоюзной организации [6, с. 407].

В свете последних изменений законодательства о банкротстве в части регламентации статуса представителя работников должника видится целесообразным возложение функции представительства работников должника на специализированную структуру в системе государственных органов. Представление интересов работников должника в таком случае будет относиться к должностным обязанностям такого лица.

Следует также учесть, что обозначенными выше нововведениями закона о банкротстве предусматривается установление вознаграждения представителю работников должника. При этом указано, что оплата услуг такого представителя осуществляется за счет средств должника. По ходатайству арбитражного управляющего размер вознаграждения устанавливается судом. Однако механизм определения размера такой оплаты законом не регламентирован. Не ясно, будет ли выплачиваться какое-то вознаграждение, если арбитражным управляющим соответствующее ходатайство не заявлено, а также к какой очередности обязательств должника следует относить выплаты представителю работников должника. Кроме того, указанное положение накладывает на должника дополнительное финансовое бремя. Поэтому еще раз следует отметить целесообразность возложения обязанности представления интересов работников на государственные органы.

Наиболее эффективным представляется возложение такого представительства на специализированное подразделение в структуре Федеральной службы по труду и занятости. Необходимость вовлечения данного органа в правоотношения, возникающие в связи с банкротством организации, являющейся работодателем и/или имеющей задолженность по оплате труда, назрела давно. Ведь до сегодняшнего дня работники, как правило, не обладающие необходимой юридической грамотностью, остаются один на один с проблемой банкротства работодателя и утраты не только места работы в перспективе, но и возможности получить оплату за предыдущие периоды выполнения своей трудовой функции.

В связи с этим целесообразно создание в структуре Минтруда специального подразделения – Управление по мониторингу финансового состояния работодателя. На

данное подразделение целесообразно возложить не только функции представительства работников в уже начавшейся процедуре банкротства, но также функции, позволяющие на добанкротной стадии осуществлять мониторинг финансового состояния работодателей с целью заблаговременного выявления признаков возможной неплатежеспособности и принятия действенных мер по защите требований работников до того, как организация накопит значительные обязательства перед иными кредиторами и возможно утратит часть ликвидного имущества. Поскольку вопрос финансового мониторинга работодателя не охватывается темой настоящей статьи, сле-

дует воздержаться от более подробного описания указанного механизма.

Изложенные предложения касательно Минтруда требуют соответствующего дополнения перечня функций Роструда, закрепленного в Постановлении Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" [4]. Однако представляется, что такое изменение впишется в общий функционал и цели деятельности данной структуры и будет способствовать наиболее эффективной защите работников в условиях банкротства работодателя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дубинский Д.Р. Трудовые отношения и несостоятельность работодателя (вопросы теории, истории и практики). Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 60
2. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; Ярославль: ЯрГУ, 2008. С. 179.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 29.06.2015 г. №186-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2015. N 27. ст. 3977.
4. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324. / Российская газета, N 144, 08.07.2004.
5. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 г. №127-ФЗ. / Собрание законодательства РФ", 28.10.2002, N 43, ст. 4190.
6. Титор С.Е. Защита профсоюзами права на оплату труда работников предприятий, находящихся в стадии банкротства. // Международная научно-практическая конференция "Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства" (Первые Гусовские чтения): материалы конференции. / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. М., 2016. С. 407.

© М.Г. Суханова, (intlawstud2010@yandex.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,



Пермский государственный национальный исследовательский университет