

Банкротство от работника

Текст: Кирилл Горбатов (партнер адвокатского бюро «Юрлов и партнеры»)

В сентябре вступит в силу закон N 186-ФЗ, вносящий изменения в законодательство о банкротстве. Новый закон позволит работникам компании (в том числе бывшим) в случае задолженности по выплате заработной платы, выходного пособия и т.п. обращаться с заявлением о признании компании-работодателя банкротом. К чему это приведет для бизнеса?

Причиной принятия соответствующего закона является возрастающая во время кризиса задолженность компаний по зарплате сотрудникам. По данным Росстата, в России с января по июнь 2015 года общая сумма долгов работодателей перед персоналом выросла с 2 млрд до 3,28 млрд рублей.

Цель разработки законопроекта - повышение эффективности защиты прав работников на получение заработной платы и стимулирование недобросовестных работодателей к своевременной выплате зарплаты под риском банкротства.

В 2012 году Россия ратифицировала Конвенцию N 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя", принятую Международной организацией труда 23 июня 1992 года. Россия при ратификации конвенции приняла на себя обязательства обеспечивать защиту прав трудящихся при введении процедуры несостоятельности работодателя посредством создания системы привилегий для работников. Смогут ли вносимые в закон изменения увеличить процент погашения задолженности по зарплате?

Компания может быть признана банкротом по заявлению кредитора-работника в случае наличия задолженности в размере не менее 300 тысяч рублей, не погашенной в течение трех месяцев.

Работник, не имеющий достаточных требований к компании, может объединиться с другими сотрудниками для подачи совместного заявления о банкротстве предприятия. Необходимо помнить, что заявление о банкротстве работодателя работник вправе будет подать после того, как он взыщет неуплаченную заработную плату в судебном порядке и такое судебное решение вступит в законную силу. В противном случае, если требования работника не будут подтверждены судебным решением, в рассмотрении заявления о признании работодателя банкротом будет отказано.

Кроме того, сотрудникам, желающим подать заявление о банкротстве своего работодателя, необходимо учитывать, что в случае отсутствия имущества у компании для погашения расходов по делу о банкротстве такие расходы придется нести самостоятельно. Под расходами прежде всего имеется в виду оплата услуг арбитражного управляющего (минимум - 30 тыс. руб. в месяц). Если исходить из того, что срок стандартной процедуры банкротства 12 месяцев (по 6 месяцев процедуры наблюдения и конкурсного производства), то минимальные затраты составят 360 тыс. руб., и это не считая оплату публикаций сведений о банкротстве, оплату услуг лиц, привлекаемых арбитражным управляющим, и т.д.

Учитывая сказанное, можно сделать вывод о том, что на практике банкротство компаний по заявлению их работников не получит большого распространения, так как сотрудникам, и так не получившим заработную плату, придется нести дополнительные расходы, имея при этом весьма туманные перспективы хоть что-либо получить.

Таким образом, вряд ли действия работников будут идти далее, чем формальная подача заявления о банкротстве с целью оказать моральное давление на руководство компании. В свою очередь, понимая все существующие для работника барьеры, руководители компаний-должников также не будут спешить погашать задолженности по зарплате. Тем более что погасить эти требования можно будет и по прошествии некоторого времени (если все-таки выяснится серьезность намерения работников обанкротить компанию).

Учитывая сказанное, эффективность принимаемых поправок в закон о банкротстве вызывает определенные вопросы. Да, безусловно, будут случаи погашения требований работника при подаче им заявления о банкротстве работодателя, но при наличии двух условий. Первое - компания дорожит своей репутацией, а появившееся в картотеке арбитражных дел заявление о банкротстве может ее испортить. Второе - фирма имеет денежные средства для погашения задолженности по зарплате.

Если имеются вышеуказанные условия, то вопрос с задолженностью работнику должен будет закрываться уже на стадии получения первоначального судебного решения о взыскании заработной платы и ни до какого заявления о банкротстве уже не дойдет.

К сожалению, законодатель ограничился лишь наделением работников права на подачу заявления о признании банкротом работодателя, при этом по-прежнему оставив их без права голоса в рамках проведения процедур банкротства. И хотя работники и так входят во вторую очередь кредиторов (то есть получают удовлетворение в преимущественном порядке), наделение их правом голоса на собраниях кредиторов способствовало бы большей эффективности проведения процедуры банкротства и погашения требований кредиторов. Так, если бы сотрудники были наделены правом голоса на собраниях кредиторов должника, то их требования могли бы быть погашенными в том числе и другими кредиторами, желающими получить контрольное число голосов на общем собрании кредиторов.

Для реальной защиты прав работников при банкротстве предприятия можно создать гарантийные учреждения, предусмотренные ст. 9 упомянутой Конвенции N 173. Гарантийные учреждения существуют в развитых странах, например, в Италии, Японии, Дании. По сути, данный механизм представляет собой страховку для персонала на случай банкротства компании, благодаря которому сотрудникам за счет учреждений, финансируемых союзом работодателей, компенсируются невыплаченные зарплаты.

Минтруд еще в 2013 году предлагал на утверждение законопроект "Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя". Однако инициатива не получила поддержки в том числе в минэкономразвития. В частности, в ведомстве отметили, что законопроект не проработан с точки зрения появления дополнительной нагрузки на бизнес (предполагались дополнительные отчисления в ФСС). Очевидно, что в текущий период кризиса государство вряд ли вернется к идее страхования работников на случай банкротства из-за дополнительного давления на бизнес, а значит, и на экономику.

Однако и появление у работника возможности инициировать банкротство компании-работодателя кардинальным образом ситуацию с увеличением задолженности по зарплате не изменит.

"Российская Бизнес-газета" №1011 (32)