

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ: Трибуна молодого учёного

Выпуск 19

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2019

К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ) РАБОТОДАТЕЛЯ

А.Е. Яковлева, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Г.Г. Пашкова

В последнее время все чаще возникает проблема, касающаяся защиты прав работников при банкротстве работодателя.

Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»¹ предусматривает ряд инструментов, направленных на обеспечение трудовых прав, например, расчеты по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, производятся во вторую очередь. Однако данный механизм не обеспечивает в полной мере гарантированность выплат в случае неплатежеспособности работодателя.

В связи с этим в последнее время все чаще поднимается вопрос о создании в России гарантийных (страховых) фондов, способных обеспечить получение работником финансовой помощи немедленно. Так, М. Брежо предлагает создать компенсационные фонды, формируемые за счет отчислений от прибыли предприятий²; а А.В. Валуйский предлагает обеспечивать права работников за счет специальных гарантий государства или путем учреждения негосударственных страховых и иных фондов³.

Думается, что в настоящее время было бы преждевременно рассчитывать на создание полноценной системы обязательного государственного гарантирования прав работников ввиду ее высокой стоимости.

Как представляется, материальные права работников можно попытаться обеспечить в рамках уже существующих в законодательстве инструментов. Так, Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в ст. 35 закрепляет императивное правило, касающееся создания резервного фонда в размере не менее 5 процентов от уставного капитала общества. Однако средства такого фонда могут быть расходованы на цели, исключительно определённые в законе: покрытие убытков, погашение облигаций и выкуп акций общества, то есть акционерное общество, имея в резерве денежные средств, не имеет права использовать их на погашение задолженности перед работниками. Федеральный же закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в ч. 1 ст. 30 вообще отдает вопрос создания резервного и иных фондов на усмотрение общества. Думается, что введение в законодательстве положения, касающегося создания обязательного резерва

¹ Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2019. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

² Брежо М. Социальный интерес государства при банкротстве и его защита // Хозяйство и право. 2006. № 4. С. 103.

³ Валуйский А.В. Проблемы удовлетворения требований кредиторов по законодательству о несостоятельности (банкротстве) России и зарубежных стран: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2002. С. 5.

для удовлетворения требований работников при банкротстве, путем создания в обществах специальных фондов либо указания на привилегированность выплат работникам за счет денежных средств резервного фонда, позволит в большей степени обеспечивать права работников.

Подводя итог вышесказанному, хотелось бы отметить, что 22.02.2018 года в Государственной Думе РФ в I чтении был принят проект Федерального закона¹, в рамках которого субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям предлагается предоставить право погашать требования работников организации-должника, сохранив при этом возможность получения выплаченных средств от должника в размере и очередности, аналогичным удовлетворенным ими требованиям. Эффективность такого нововведения вызывает сомнение, поскольку такая мера, переданная на усмотрение субъекта РФ или муниципалитета (особенно в условиях дефицита бюджета или недостаточности имущества должника) вряд ли будет вызывать желание удовлетворять требования работников в добровольном порядке.

ПОДЧИНЕНИЕ РАБОТНИКА РАБОТОДАТЕЛЮ КАК ПРИЗНАК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А.Г. Аванесян, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

В современный период трудовое законодательство столкнулось с рядом проблем, одной из которых является разграничение трудового договора со смежными гражданско-правовыми договорами (например, подряда или оказания услуг). Как правило, затруднение вызывает отсутствие легально закрепленных определений признаков трудовых отношений. В настоящий момент они выводятся правоприменителем с помощью толкования статей 15 и 56 ТК РФ.

Одним из признаков трудового правоотношения является подчинение работника работодателю. Исходя из содержания ст.56 ТК РФ, указанный признак следует рассматривать в аспекте подчинения работника локальным нормативным актам. В свою очередь, в ст. 372 ТК РФ указывается, что нормативные акты организации должны быть приняты с учетом мнения первичной профсоюзной организации, но на практике зачастую отсутствие данной организации приводит к единоличному принятию работодателем локальных актов. Следовательно, подчинение работника внутренним локально нормативным актам – это, фактически, и есть непосредственное подчинение работника работодателю. Подчинение – это не только локальные акты. А также это поощрения, наказания, выдача распоряжений, соблюдение субординации, установленной трудовым договором.

¹ Проект Федерального закона N 340620-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части совершенствования регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве» // Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2019. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.