

Работники требуют признать компанию банкротом

РИСКИ РАБОТОДАТЕЛЯ ИЗ-ЗА ДОЛГОВ ПО ЗАРПЛАТЕ



29 СЕНТЯБРЯ 2015 ГОДА ВСТУПИЛИ В СИЛУ ПОПРАВКИ В ЗАКОН О БАНКРОТСТВЕ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ РАБОТНИКАМ ПРИЗНАВАТЬ СВОЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНЫМ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ. НЕСМОТРЯ НА ТАКИЕ ГРОЗНЫЕ ФОРМУЛИРОВКИ, СЧИТАТЬ РАБОТНИКОВ ПОЛНОЦЕННЫМИ УЧАСТНИКАМИ БАНКРОТНОГО ДЕЛА МОЖНО ТОЛЬКО С БОЛЬШИМИ ОГОВОРКАМИ.



Александр Вязовик,
руководитель направления
по банкротству юридической
фирмы VEGAS LEX

1

ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ РАБОТНИКИ МОГУТ ИНИЦИИРОВАТЬ БАНКРОТСТВО КОМПАНИИ

2

КОГДА УЧРЕДИТЕЛИ БУДУТ НЕСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОЛГИ ПО ЗАРПЛАТЕ ИЗ-ЗА БАНКРОТСТВА КОМПАНИИ

3

КАК ПОГАШАЕТСЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИКИ ПРОДОЛЖАЮТ РАБОТАТЬ В КОМПАНИИ-ДОЛЖНИКЕ

Факт наделения работников правом на подачу заявления о признании работодателя банкротом не приравнивает их к конкурсным кредиторам. У них нет права голоса в собрании кредиторов, при принятии решений о рассрочке платежей, замещении активов должника, заключении мирового соглашения (чаще всего используемого для выхода из банкротства) и в целом они не влияют на ход дела о банкротстве. У работников есть две альтернативы — ожидать выплаты задолженности за счет имущества и средств должника, либо рассчитывать на благоразумие конкурсных кредиторов, принимающих решение о заключении мирового соглашения или замещении активов должника. Вместе с тем законодатель все же предоставил работникам возможность активно действовать в рамках процедуры банкротства. Так, например, за представителем работников должника, а также самими работниками (в том числе и бывшими) закреплено право на подачу заявления о привлечении контролирующего должника лица к субсидиарной ответственности в ходе конкурсного производства (абз. 2 п. 5 ст. 10 Федерального закона от 26.10.2002 № 127 «О несостоятельности (банкротстве)»; далее — Закон № 127-ФЗ).

ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРПЛАТЕ В 300 ТЫС. РУБ.

Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ внес в Закон № 127-ФЗ ряд изменений. Главным новшеством является то, что теперь за работниками закреплено право заявлять о банкротстве работодателя в случае долгов по зарплате. Сделать это смогут как настоящие, так и быв-

шие сотрудники компании. Основным условием является наличие у работодателя задолженности по зарплате (а также по выплате выходных пособий) свыше 3 месяцев. Но есть один важный нюанс: решению работника обанкротить своего работодателя должен предшествовать судебный спор, по итогам которого зафиксирована задолженность компании перед ним. При этом решение суда должно вступить в законную силу. При наличии этих двух обстоятельств (3-месячная задолженность и вступившее в силу решение суда о взыскании денежных средств) работник может подавать заявление о признании своего работодателя банкротом. В то же время исполнительное производство по судебному акту, подтверждающему требования работника о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате, не приостанавливается вплоть до введения процедуры конкурсного производства (п. 1 ст. 63 Закона № 127-ФЗ).

Если кредиторами являются только работники с требованиями по зарплате и выходным пособиям, то первое собрание кредиторов (на котором решаются вопросы введения соответствующих процедур банкротства, определяется кандидатура арбитражного управляющего и т. д.) не проводится. Вместо этого арбитражный суд принимает решение о введении внешнего управления или финансового оздоровления, при условии, что есть достаточные основания полагать, что платежеспособность должника может быть восстановлена. Если же таких оснований нет, то будет введено конкурсное производство.

Отметим, что Закон № 127-ФЗ также закрепляет обязанность работодателя самостоятельно обращаться в суд при недостаточности денежных средств на погашение вышеуказанной задолженности (абз. 7 п. 1 ст. 9). Но при этом в законе

нет конкретики относительно вида сумм задолженности. То есть в данном случае речь идет не только о задержке заработной платы и выходных пособий, но и других причитающихся работнику выплат, например отпускных или пособий по нетрудоспособности.

Закон не устанавливает ограничений по количеству работников, перед которыми у работодателя должна иметься задолженность, для обращения с заявлением о признании его банкротом. Но при этом арбитражный суд может возбудить дело о банкротстве лишь при соблюдении условий о размере требований к должнику, предусмотренных ст. 6 Закона № 127-ФЗ. Так, требования всех кредиторов к должнику – юридическому лицу в совокупности должны составлять не менее 300 тыс. руб. (за исключением некоторых категорий юридических лиц, о которых указано далее). Таким образом, возбудить дело о банкротстве может даже один единственный работник, например топ-менеджер с солидной зарплатой. Но в основном закон направлен на защиту интересов обычных работников, поэтому предусмотрена подача совместного иска, если, например, всему коллективу не выплачивается зарплата (п. 5 ст. 39 Закона № 127-ФЗ в ред. Закона № 186-ФЗ). Это связано с тем фактом, что в большинстве случаев размер требований одного работника будет недостаточен для инициирования процедуры. Закон не предъявляет никаких особых требований к подаче заявления, оно подается в порядке, предусмотренном для конкурсного кредитора (ст. 39 Закона № 127-ФЗ). Перечень прилагаемых к заявлению документов является стандартным для всех кредиторов (ст. 40 Закона № 127-ФЗ).

Подчеркнем также, что работник освобождается от оплаты судебных расходов, в том числе, если

Права представителя работников при банкротстве

- | | |
|----|--|
| 1. | Участвовать в собрании кредиторов (без права голоса) |
| 2. | Обжаловать действия арбитражного управляющего, нарушающего права работников |
| 3. | Требовать привлечения к субсидиарной ответственности контролирующих работодателя-банкрота лиц. |

КСТАТИ

Для некоторых видов организаций установлены особые правила банкротства

В частности, у финансовых и кредитных компаний другой размер пороговой суммы задолженности для признания банкротом.

Для определенных компаний законом установлены иные условия инициирования процедуры банкротства. Так, подача заявления о банкротстве работодателя – кредитной организации возможна только после отзыва у нее лицензии Банком России. При этом за работниками закреплено право направить в Центральный банк заявление о таком отзыве (п. 7 ст. 189.61 Закона № 127-ФЗ).

Для признания банкротом финансовой организации достаточно, чтобы задолженность по зарплате была 100 тыс. руб. и просрочка выплаты составила 14 дней. Если же есть судебный акт о взыскании с организации денежных средств, то независимо от размера суммы требований компания будет считаться банкротом, если он не исполнен в течение 14 дней со дня вступления в законную силу (ст. 183.16 Закона № 127-ФЗ).

Для банкротства сельскохозяйственной организации требования в совокупности должны составлять не менее 500 тыс. руб., при условии их непогашения в течение 3 месяцев (п.п. 5 и 6 ст. 177 Закона № 127-ФЗ). Для стратегических предприятий — неисполнение требований в течение 6 месяцев на сумму не менее 1 млн руб. (п.п. 3 и 4 ст. 190 Закона № 127-ФЗ).

по результатам рассмотрения поданного заявления суд не будет начинать процедуру банкротства (п. 2 ст. 59 Закона № 127-ФЗ). При этом на работников не распространяется обязанность погасить судебные расходы в случае отсутствия у должника средств (п. 3 ст. 59 Закона № 127-ФЗ).

ПРЕДСТАВЛЯТЬ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ БУДЕТ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ, ИЗБРАННЫЙ НА СПЕЦИАЛЬНОМ СОБРАНИИ

Еще одним нововведением является институт собрания работников должника. Основной целью собрания является избрание представителя работников должника, который будет вправе участвовать, правда, без права голоса в собрании кредиторов, а также обжалования действий арбитражного управляющего, нарушающих права работников при определении очередности, состава и размера их требований, и предъявления требований о привлечении к субсидиарной ответственности контролирующих должника лиц (абз. 2 п. 5 ст. 10, п. 1 ст. 12, п. 11 ст. 16 Закона № 127-ФЗ). Однако Закон не устанавливает, чтобы представитель был из числа работников должника, это может быть и человек со стороны.

Организация и проведение собрания работников осуществляются арбитражным управляющим в срок не позднее чем за 5 рабочих дней до даты проведения собрания кредиторов. Впрочем, если управляющий уклоняется от этого, собрание может быть проведено и работниками самостоятельно (п. 5 ст. 12.1 Закона № 127-ФЗ). Собрание может проводиться в очной и заочной формах. При этом форма определяется арбитражным управляющим по своему усмотрению. Способ уве-

Документы для проведения собрания работников должника

- | | |
|----|---|
| 1. | Уведомление работников о проведении собрания* |
| 2. | Протокол явки работников на собрание** |
| 3. | Протокол избрания представителя работников*** |

* Не менее чем за 5 дней до проведения собрания кредиторов.

** Должно присутствовать не менее половины от числа работников компании.

*** Представитель избирается простым большинством голосов.

домления о месте, дате, форме собрания, а также о повестке дня определяется в зависимости от формы и от числа работников.

В отличие от участников собрания кредиторов, обладающих пропорциональным размером их требований числом голосов, каждый работник на собрании обладает одним голосом. Однако, как и собрание кредиторов, собрание работников правомочно, если на нем присутствовало более половины от общего числа работников должника, а решение принималось простым большинством от числа голосов работников, присутствовавших на собрании. В случае если избранный представитель уклоняется от своих обязанностей (например, не посещает собрания кредиторов), то собрание работников вправе в любой момент избрать нового представителя. Для этого арбитражный управляющий по просьбе работников должен инициировать проведение нового собрания (п. 9 ст. 12.1 Закона № 127-ФЗ). Отметим также, что избранный представитель работников вправе отказаться в одностороннем порядке от осуществления своих полномочий (абз.3 п. 9 ст. 12.1 Закона № 127-ФЗ). Для этого ему достаточно подать арбитражному управляющему соответствующее заявление.

ДОЛГИ ПО ЗАРПЛАТЕ ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ ВО ВТОРУЮ ОЧЕРЕДЬ И В ДВА ЭТАПА

Решающим вопросом для работников при банкротстве работодателя, безусловно, является погашение долгов по зарплате. Согласно п. 4 ст. 134 Закона № 127-ФЗ расчеты по выплате выходных пособий и зарплате работников производятся во вторую очередь (всего их три). При этом кредиторы второй очереди тоже дифферен-

цируются, и их требования удовлетворяются пропорционально в следующем порядке:

- в первую очередь — требования о выплате зарплаты и выходных пособий в размере не более чем 30 тыс. руб. за каждый месяц на каждого работника;
- во вторую очередь — оставшиеся суммы по зарплате и пособиям.

Важно обратить внимание, что требования об оплате труда, возникшие после принятия судом заявления о признании работодателя банкротом, относятся к текущим платежам и подлежат удовлетворению до расчетов с кредиторами, требования которых возникли до принятия заявления о банкротстве и включены в реестр кредиторов (абз. 3 п. 2 ст. 134 Закона № 127-ФЗ). Это значит, что если работник, перед которым имеется задолженность, продолжил работать после признания работодателя банкротом, вновь возникшие требования по текущим платежам об оплате его труда (или выходного пособия) будут удовлетворяться раньше требований, возникших до принятия заявления о банкротстве. Кроме того, они будут удовлетворены раньше остальных требований по текущим платежам (п. 1 ст. 134 Закона № 127-ФЗ).

Текущие платежи также имеют очередность. Требования об оплате труда лиц, работающих или работавших (после даты принятия заявления о признании должника банкротом) по трудовому договору, а также о выплате выходных пособий относятся ко второй очереди текущих платежей (п. 2 ст. 134 Закона № 127-ФЗ). Эти суммы нужно выплатить сразу после оплаты судебных расходов по делу о банкротстве, выплаты вознаграждения арбитражному управляющему и иных аналогичных сумм. ■