

## СИСТЕМА ЕВРОПЕЙСКИХ ГАРАНТИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА)

Ю.Ю. Королев\*

Анализируются результаты развития европейской системы защиты экономических требований работников и достижения стран ЕС в обеспечении баланса интересов работодателей, кредиторов и общества в целом в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации. Дается оценка белорусского опыта в сопоставлении с европейским и определяются направления возможного реформирования национальной системы защиты требований работников и гарантирования их прав на заработную плату в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя.

**Ключевые слова:** экономическая несостоятельность, банкротство, защита требований работников, гарантирование выплаты заработной платы, директивы ЕС.

**JEL-классификация:** K31, G33, J65.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2022-1-138-151

*Материал поступил 31.01.2022 г.*

Экономическая несостоятельность (банкротство)<sup>1</sup> оказывает самое пагубное влияние на экономическое положение работников, а ее персональные и социальные издержки непропорциональным бременем ложатся на их плечи, поскольку сами работники и их семьи могут полностью зависеть от заработной платы как единственного и основного источника средств к существованию. Сотрудники считаются наиболее уязвимыми кредиторами в процедурах банкротства из-за их неспособности диверсифицировать персональные риски, отсутствия доступа к актуальной информации о финансовом положении и результатах деятельности компании, недостаточности финансовых ресурсов для непосредственного

участия в процедурах банкротства, отсутствия единой позиции и скоординированности действий с другими членами трудового коллектива в переговорном процессе с администрацией компании для реализации своих законных требований. Человек, теряющий источник доходов и средств к существованию, неизбежно столкнется с ухудшением условий жизни и, вероятно, утратит часть своих прав, которыми он не сможет воспользоваться или которые не сможет реализовать на практике без достаточного уровня доходов.

Помимо потери работы из-за неплатежеспособности компании или ее банкротства, невыплата или лишь частичная выплата причитающейся заработной платы сотрудникам неплатежеспособной компанией серьезно затрудняет и без того критическое социально-экономическое положение, в котором оказывается безработный. Это также имеет отрицательное воздействие на экономическое развитие общества в целом через изменение мультипликатора инвестиций, поскольку снизившаяся покупательная способность работ-

<sup>1</sup> Экономическая несостоятельность – неплатежеспособность, имеющая или приобретающая устойчивый характер, признанная решением суда об экономической несостоятельности с санацией должника. Банкротство – неплатежеспособность, имеющая или приобретающая устойчивый характер, признанная решением суда о банкротстве с ликвидацией должника – юридического лица, прекращением деятельности должника – индивидуального предпринимателя (ст. 1 Закона Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 13 июля 2012 г. № 415-З).

\* **Королев Юрий Юрьевич** (yukorolev@sbmt.by), кандидат экономических наук, доцент, Институт бизнеса БГУ (г. Минск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0002-7178-7563>

ников, потерявших рабочие места, неизбежно ведет к росту предельной склонности к сбережению, что в конечном итоге ограничивает будущий рост ВВП.

В силу перечисленных и некоторых других объективных причин экономические, правовые и институциональные механизмы гарантирования и защиты экономических интересов работников несостоятельных компаний становятся чрезвычайно актуальными. На первый план выдвигаются задачи разработки и внедрения эффективных функционирующих механизмов разрешения конфликта интересов работников, других кредиторов, работодателя (должника) и общества в целом в процедурах экономической несостоятельности (банкротства). При этом в центре внимания специалистов в последнее десятилетие стали проблемы защиты прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя и целесообразности организации гарантийных выплат через систему специализированных гарантийных учреждений. Данным проблемам посвящены, например, статьи российских ученых-экономистов и юристов Е.Н. Егоровой (2006), Е. Кулагиной и С. Чучи (2009), Н.Л. Лютова (2010), Л.В. Анисимовой (2012), А. Кашлаковой (2012), М.Г. Сухановой (2012), А.С. Игнатенко (2014) и др.

### **Методология**

В связи с особенностями и спецификой национального законодательства об экономической несостоятельности (банкротстве) и отсутствием единого унифицированного подхода к обеспечению защиты экономических интересов работников несостоятельных компаний следующие три инструмента, по нашему мнению, играют первостепенное значение в поддержании баланса интересов работников, с одной стороны, и других кредиторов, работодателя (должника), общества – с другой, в случае неплатежеспособности (банкротства) работодателя:

правовые и институциональные технологии несостоятельности;

существующие экономические механизмы гарантирования выплаты заработной платы и система социального обеспечения;

практика корпоративной социальной ответственности (КСО) (Karaleu, 2020).

Анализ применения КСО, как совокупности дополнительных обязательств, выходящих за рамки установленных законодательством, которые добровольно принимает на себя компания для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом, не является целью настоящей статьи. Поэтому мы ограничились исследованием следующих вопросов:

1) на основе анализа современной законодательной базы оценить достигнутый уровень правового обеспечения защиты экономических интересов работников при экономической несостоятельности (банкротстве) компаний как в Республике Беларусь, так и в Европейском союзе;

2) проанализировать передовой европейский опыт гарантирования выплаты заработной платы при экономической несостоятельности (банкротстве);

3) выявить проблемы, возможности и перспективы дальнейшего развития национальной системы гарантирования выплаты заработной платы при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя в Республике Беларусь.

Для формулирования выводов анализировались современные литературные источники, существующая законодательная база, практика применения национального законодательства, европейские директивы, институциональные механизмы и экономические инструменты, существующие в Республике Беларусь и за рубежом, с целью сформулировать обоснованные и аргументированные выводы и рекомендации, основанные на результатах проведенных исследований.

### **Природа и значение государственных гарантий по оплате труда работников**

В соответствии со ст. 90 Трудового кодекса Республики Беларусь<sup>2</sup> (далее ТК), гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав. Основным правом работника, как оп-

<sup>2</sup> URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296>

ределено ст. 11 ТК, является право на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением. Являясь одним из универсальных и неотделимых прав и свобод личности, это право предусмотрено ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)<sup>3</sup>, принятого резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. и ратифицированного Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII (вступил в силу для СССР с 3 января 1976 г.) и Конвенцией об охране заработной платы № 95<sup>4</sup>, принятой Международной организацией труда (МОТ) в г. Женеве 1 июля 1949 г. (Конвенция № 95) и ратифицированной Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.

Современная система государственных гарантий по оплате труда работников в Республике Беларусь определена ст. 56 ТК и включает в себя, например, величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь; размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций; тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и государственных служащих – оклады и другие виды гарантий. При этом в данном перечне отсутствуют гарантии выплаты заработной платы в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя.

Важность и необходимость последней, на наш взгляд, подчеркивает вывод, сделанный в Постановлениях Европейского суда по правам человека от 7 мая 2002 г. «Дело «Бурдов (Burdov) против России» (жалоба по делу № 59498/00)» и от 9 октября 2014 г. «Дело «Лисейцева и Маслов

(Liseyitseva and Maslov) против Российской Федерации» (жалобы № 39483/05 и 40527/10). В этих Постановлениях юрисдикционным органом указывалось, что требования истцов о взыскании причитающихся им выплат, которые не были удовлетворены ввиду отсутствия средств у обанкротившегося ответчика, могут пониматься как «собственность» по смыслу Статьи 1 Протокола № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод<sup>5</sup>. Следовательно, полагающиеся и признанные за работником в соответствии с нормами национального законодательства выплаты, в том числе по заработной плате, признаются Европейским судом по правам человека собственностью работника. В связи с этим неполучение работником таких выплат расценивается как нарушение его права «на уважение своей собственности», выражающееся в незаконном удержании чужого имущества работодателем<sup>6</sup>.

Таким образом, признавая возникновение у работника права собственности на заработную плату, выраженную в денежной форме, необходимо констатировать, что в условиях банкротства нанимателя работники фактически рискуют своей собственностью. Следовательно, на них распространяется гарантия защиты права собственности, закрепленная в ст. 44 Конституции Республики Беларусь<sup>7</sup>. Поэтому можно считать, что именно этим обстоятельством обусловлен особый правовой характер обязательства работодателя по выплате заработной платы, в том числе в случае банкротства.

### ***В преддверии европейских инициатив***

Исторически правовые нормы гарантирования выплаты заработной платы работникам при экономической несостоятельности (банкротстве), как инструмент разрешения противоречий между работниками и на-

<sup>5</sup> О защите прав человека и основных свобод: Конвенция от 4 ноября 1950 г. URL: <https://roseurosud.org/podachazhalob-v-espch/konventsija-o-zashchite-pravcheloveka-i-osnovnykh-svobod>

<sup>6</sup> Игнатенко А.С. 2016. *Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах*: дисс. на соиск. уч. ст. канд. юр. наук. Москва: МГЮА.

<sup>7</sup> URL: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>

<sup>3</sup> URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml)

<sup>4</sup> URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c095\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c095_ru.htm)

нимателями, были закреплены ст. 2104 Гражданского кодекса Наполеона 1804 г. (Mucciarelli, 2015). На международном уровне вариант разрешения противоречий, возникающих вследствие невыплаты заработной платы в связи с банкротством нанимателя, зафиксирован Конвенцией № 95. В ст. 11 п. 1 Конвенции № 95 закреплена концепция «суперпривилегии», т. е. определена система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателя или его ликвидации в судебном порядке: в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за работу в предшествовавший банкротству или ликвидации период, определяемый национальным законодательством, либо в отношении определенной суммы заработной платы, размер которой определяется национальным законодательством. Данная Конвенция была ратифицирована 96-ю странами, в том числе и бывшим СССР (Лютов, Герасимова, 2015).

Позднее следствием осознания масштабности и глобального характера существующей проблемы стало принятие на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ в Женеве 23 июня 1992 г. Конвенции № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»<sup>8</sup> (Конвенция № 173). Ст. 6 части II Конвенции № 173 определялся минимальный перечень видов требований, защита которых должна гарантироваться национальным законодательством. Всего было выделено четыре вида таких требований:

- по выплате заработной платы за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;
- по выплатам за оплачиваемые отпуска (отпуск по болезни, декретный отпуск и т. д.), право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекраще-

ния трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

- по выплатам, причитающимся за неотработанное время за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;
- по выплате выходного пособия.

Одновременно с уточнением категории неплатежеспособности и перечня требований упомянутая конвенция определила два направления защиты требований работников:

- предоставление привилегий (как и ранее в соответствии с требованиями Конвенции № 95);
- создание гарантийных учреждений (фондов).

В первом случае требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, как и прежде, защищались на основе привилегии («суперпривилегии»). Если же эти требования не могли быть удовлетворены ввиду отсутствия средств у неплатежеспособной компании, то выплаты гарантировались специально созданными гарантийными учреждениями. В последнем случае принципы создания, функционирования и финансирования таких учреждений определяются самостоятельно каждой страной. Однако в Рекомендации № 180 МОТ по защите требований работников в случае неплатежеспособности предпринимателя<sup>9</sup> (Рекомендация № 180) ст. 8 определялись общие принципы функционирования гарантийных учреждений, к которым относились:

- административная, финансовая и юридическая независимость от нанимателей;
- участие нанимателей в финансировании гарантийных учреждений, если их расходы полностью не покрываются из бюджетных средств;
- ответственность в отношении удовлетворения требований трудящихся независимо от выполнения (невыполнения) работодателем своих обязательств по участию в финансировании гарантийных учреждений;
- несение субсидиарной ответственности по обязательствам неплатежеспособных работодателей в отношении требований,

<sup>8</sup> URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C173](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173)

<sup>9</sup> URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R180](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R180)

защищенных гарантией, и возможность предъявления от своего имени требований тех работников, которым они производили гарантированные выплаты в связи с банкротством нанимателя.

В Рекомендации № 180 также содержится положение о том, что средства гарантийных учреждений, помимо тех, которые образованы за счет государственных источников, можно использовать только на те цели и задачи, для реализации которых они были созданы.

### ***Европейские вехи становления системы защиты требований работников в случае неплатежеспособности***

В ЕС первой директивой, регулирующей комплекс рассматриваемых отношений, после инициатив МОТ была Директива Совета 80/987/ЕЭС от 20 октября 1980 г. о сближении законодательства государств-членов по защите работников в случае банкротства работодателя<sup>10</sup> (Директива 80/987/ЕЭС).

Для целей Директивы 80/987/ЕЭС работодатель считался находящимся в состоянии банкротства, когда<sup>11</sup>:

1) предъявлено требование о начале процедуры банкротства в отношении имущества работодателя (как это определено законодательством государства-члена) для коллективного удовлетворения требований кредиторов и с учетом упомянутых выше требований, вытекающих из трудовых договоров или трудовых отношений;

2) компетентный орган государства-члена либо принял решение о начале процедуры банкротства, либо признал, что бизнес работодателя окончательно закрыт и имеющихся активов недостаточно для открытия процесса.

Государства-члены обязаны были разработать подробные правила функционирования гарантийных учреждений (фондов), создаваемых для защиты требований сотрудников. Такие учреждения должны функционировать в соответствии со схожими по своему содержанию и сути принципам,

определенным Рекомендацией № 180 (Королев, 2020).

Гарантийные учреждения государств – членов ЕС должны были обеспечить выплаты по неурегулированным требованиям работников в отношении заработной платы за период до момента признания работодателя банкротом, даты уведомления об увольнении или прекращения трудового договора или трудовых отношений, если это произошло вследствие банкротства работодателя. Государства-члены имели возможность ограничить ответственность гарантийных учреждений при определенных условиях.

Следующей важной вехой в развитии европейского законодательства стала Директива 2002/74/ЕС Европейского парламента и Совета от 23 сентября 2002 г. об изменении Директивы Совета 80/987/ЕЭС о сближении законодательства государств-членов по защите работников в случае банкротства работодателя<sup>12</sup> (Директива 2002/74/ЕС). В частности, в соответствии со ст. 4 новой Директивы 2002/74/ЕС, государствам – членам ЕС предоставлялась возможность ограничивать ответственность гарантийных учреждений путем установления предельного размера денежных обязательств перед работниками. Если такой предельный размер не был установлен ими, то предписывалось определить продолжительность периода, за который работник имел право на получение выплат по неурегулированным требованиям от гарантийных учреждений. Продолжительность такого периода для исчисления выплат не могла быть менее 3 месяцев, до или после даты наступления неплатежеспособности работодателя, определяемой в соответствии с национальным законодательством. Государства-члены могли включать этот минимальный период, равный 3 месяцам, в период возбуждения производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве), если он длился не менее 6 месяцев. Государства – члены ЕС, которые имели сроки возбуждения производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) менее 18 месяцев, в праве были ограничить период

<sup>10</sup> URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31980L0987>

<sup>11</sup> Кашкин С.Ю., Калининченко П.А. 2005. *Трудовое и социальное право Европейского союза*: документы и материалы: учебное пособие. Москва: Права человека.

<sup>12</sup> URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0074&qid=163026408698913>  
URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0094>

выплат из гарантийных учреждений до 8 недель. В этом случае использовался тот вариант исчисления продолжительности периода выплат, который в большей степени обеспечивал защиту интересов работников.

При установлении предельного размера ответственности гарантийных учреждений по денежным обязательствам перед работниками они должны были в любом случае обеспечивать достижение социальных целей, определенных Директивой 2002/74/ЕС.

Основные положения Директивы 2002/74/ЕС были практически полностью продублированы новой Директивой 2008/94/ЕС Европейского парламента и Совета от 22 октября 2008 г. о защите работников в случае банкротства работодателя<sup>13</sup> (Директива 2008/94/ЕС), действующей в настоящее время. Требования об обязательном создании гарантийных учреждений не только остались неизменными по своей сути, но стали распространяться и на новых членов Европейского союза. В результате такой последовательной политики в настоящее время они функционируют в 17 юрисдикциях из 27, включая также Соединенное Королевство, бывшего члена ЕС (см., например, Karaleu, 2021). Первоначально созданные для поддержки работников, попавших в затруднительное положение вследствие банкротства работодателей, такие фонды в современных условиях также начали оказывать поддержку населению, пострадавшему от пандемии COVID-19.

Вместо системы специализированных гарантийных учреждений в некоторых странах внедрены и успешно функционируют специальные схемы страхования работников на случай банкротства работодателя. Такие схемы внедрены, в частности, в Эстонии, Финляндии, Нидерландах, Швеции и некоторых других странах, в которых в рассматриваемых обстоятельствах причитающиеся выплаты гарантируются государством через систему социального страхования и обеспечения. Так, в Греции эти функции возложены на Агентство трудовых ресурсов Греции<sup>14</sup>, в Германии – на Феде-

ральное агентство занятости<sup>15</sup>, в Ирландии – на Фонд социального страхования<sup>16</sup> и т. д. Например, в Германии Федеральное агентство занятости аккумулирует средства для выплат работникам в случае банкротства работодателя из целевых ежемесячных взносов работодателей в размере 0,06% (в 2020 г.) от начисленных средств на оплату труда, которые уплачиваются в бюджет агентства одновременно с обязательными страховыми взносами на случай временной нетрудоспособности.

Помимо специально созданных гарантийных фондов и схем социального страхования и обеспечения на случай банкротства работодателя, в ЕС также разработаны и внедрены другие инструменты и меры поддержки и защиты требований сотрудников, вытекающих из трудовых договоров или трудовых отношений. В качестве примера здесь уместно упомянуть Европейский фонд улучшения условий жизни и труда<sup>17</sup> – трехстороннее агентство Европейского союза, в состав которого входят представители институтов и органов ЕС, государств-членов и социальных партнеров (работодателей и профсоюзов). Фонд проводит научные исследования, анализирует передовой опыт, аккумулирует информационные ресурсы и экспертные знания в сфере трудовых отношений, обеспечения достойных условий труда, качественных изменений рынка труда, жизни и социальных услуг для обеспечения «разумного, устойчивого и инклюзивного роста» Европы.

Итак, как мы видим, в странах ЕС созданы и успешно функционируют различные гарантийные схемы, которые в основном опираются на национальные специализированные гарантийные учреждения (фонды), принимающие на себя денежные обязательства перед работниками в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя. Такой подход кор-

<sup>15</sup> Insolvency compensation. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/insolvency-compensation>

<sup>16</sup> Social Insurance Fund (SIF). URL: [https://www.eurofound.europa.eu.translate.google/observatories/emcc/erm/support-instrument/social-insurance-fund-sif?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=ru&\\_x\\_tr\\_hl=be&\\_x\\_tr\\_pto=op](https://www.eurofound.europa.eu.translate.google/observatories/emcc/erm/support-instrument/social-insurance-fund-sif?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=be&_x_tr_pto=op)

<sup>17</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/>

<sup>13</sup> URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0094>

<sup>14</sup> Wage guarantee in case of insolvency. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/wage-guarantee-in-case-of-insolvency-0>

релирует с Конвенцией № 173, упомянутой выше, и все новые государства – члены Европейского союза в основном используют этот инструмент в качестве базовой схемы гарантирования. Пример Латвии, проанализированный нами ниже, наглядно подтверждает данный вывод.

***Реализация на национальном уровне: сравнение опыта Республики Беларусь и Латвийской Республики***

Как следует из анализа действующего законодательства, к правовым средствам разрешения конфликта интересов между работниками и другими конкурсными кредиторами и должником, возникающего в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации, которые предусмотрены действующим Законом Республики Беларусь от 13.07.2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)»<sup>18</sup> (далее – Закон о банкротстве), можно отнести следующие.

1. Действующим законодательством об экономической несостоятельности (банкротстве) предусмотрен комплекс мер по досудебному оздоровлению должника как предпосылки предотвращения условий возникновения конфликта интересов (ст. 20 Закона о банкротстве).

2. У представителя работников должника есть право на подачу заявления о признании должника экономически несостоятельным (банкротом) – по обязательствам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений (ст. 12 Закона о банкротстве).

3. Факт наличия обязательств, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений, является основанием, которое должно быть принято во внимание судом при определении наличия оснований для открытия конкурсного производства в отношении должника (ст. 6 Закона о банкротстве).

4. Наличие обстоятельств, ввиду которых должник будет не в состоянии исполнить в установленный срок платежные обязательства или произвести выплаты по обязательствам, вытекающим из трудовых и

связанных с ними отношений в преддверии банкротства, является основанием для вынесения судом определения об открытии в отношении должника конкурсного производства (ст. 84 Закона о банкротстве).

5. Действующим законодательством предусмотрена невозможность приостановления взыскания задолженности по выплате выходных пособий и оплате труда работников должника и лиц, работающих у должника по гражданско-правовым договорам, а также по выплате алиментов с момента открытия конкурсного производства (ст. 87 Закона о банкротстве).

6. Продолжение управляющим выполнения в отношении работников должника условий трудовых договоров (контрактов) в процедуре конкурсного производства (ст. 76 Закона о банкротстве).

7. Наличие такого участника хозяйственного процесса, как представитель работника, который, являясь конкурсным кредитором, вправе подать жалобу на действия (бездействие) управляющего, участвовать в собраниях кредиторов с правом голоса, входить в состав комитета кредиторов (ст. 8 Закона о банкротстве).

8. Осуществление во вторую очередь расчетов по обязательствам должника, возникшим до момента открытия конкурсного производства, связанным с выплатой выходных пособий, оплатой труда, по обязательным страховым взносам, взносам на профессиональное пенсионное страхование, иным платежам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 141 Закона о банкротстве).

9. Осуществление вне очереди расчетов по обязательствам должника, возникшим после открытия конкурсного производства, связанным с выплатой выходных пособий и оплатой труда, а также по выплате вознаграждений по авторским договорам (ст. 141 Закона о банкротстве).

10. Увеличение обязательств должника, связанных с выплатой выходных пособий, оплатой труда, по обязательным страховым взносам, взносам на профессиональ-

<sup>18</sup> URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&р0=hk9800218>

ное пенсионное страхование, иным платежам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на сумму непогашенной задолженности, образовавшейся на момент открытия судом конкурсного производства, а также на денежные суммы за нарушение установленного срока выплаты выходных пособий и иных причитающихся кредиторам выплат (ст. 143 Закона о банкротстве).

11. Самостоятельное установление управляющим требований кредиторов второй очереди и включение их в реестр на основании данных бухгалтерского учета (данных УСН) или сведений соответствующих уполномоченных государственных органов (ст. 142-143 Закона о банкротстве).

12. Продолжение выполнения после открытия конкурсного производства управляющим условий трудовых договоров (контрактов) в отношении работников должника и распространение действия законодательства о труде на прекращение, заключение новых трудовых договоров (контрактов) и коллективного договора, внесение изменений или дополнений в эти договоры (ст. 120 Закона о банкротстве).

Кроме того, в случаях и порядке, установленных законодательством, уполномоченный государственный орган, который вправе выступать по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) в качестве кредитора с регрессными требованиями, вправе произвести выплаты работникам государственных организаций в счет компенсации заработной платы, не выплаченной до момента открытия конкурсного

производства в отношении должника-нанимателя (ст. 120 Закона о банкротстве).

Помимо норм Закона о банкротстве, можно также обратиться к отдельным статьям Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах»<sup>19</sup> (ст. 10) и Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-ЗІ «О занятости населения Республики Беларусь»<sup>20</sup> (ст. 16 и 21), которые также обеспечивают дополнительные гарантии и создают необходимые условия для повышения эффективности мер по защите работников в Республике Беларусь в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя.

Как видим, все перечисленные выше меры можно отнести к правовым средствам разрешения конфликта интересов между трудовым коллективом и другими участниками процесса несостоятельности (банкротства), которые целесообразно расширить и дополнить экономическими инструментами защиты работников от невыплаты заработной платы в случае признания судом нанимателя банкротом. Такую необходимость подтверждают, в частности, данные, приведенные в табл. 1.

Учитывая перечисленные выше особенности национального регулирования экономической несостоятельности (банкротства) в контексте защиты экономических интересов работников, нам представляется логичным сопоставить отечественную практику с зарубежной, рассмотрев опыт других стран с переходной экономикой, в первую очередь –

<sup>19</sup> URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=V19201605>

<sup>20</sup> URL: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-94/2006-94\(006-020\).pdf&oldDocPage=1](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-94/2006-94(006-020).pdf&oldDocPage=1)

Таблица 1

**Информация о ликвидационном производстве и задолженности по заработной плате (вторая очередь) в Республике Беларусь, 2016–2018 гг.**

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Количество должников, признанных банкротами, в отношении которых принято решение об открытии ликвидационного производства, чел.	2430	2040	1895
Удельный вес всех должников с задолженностью по заработной плате (вторая очередь), признанных банкротами, %	39,8	43,2	46,7
Сумма задолженности, тыс. руб.	13 932	14 463	15 317

Источник. (Королев, 2020).



бывших республик СССР, использующих европейскую модель гарантийных фондов.

Обращаясь к опыту одного из ближайших соседей Беларуси – Латвийской Республики, следует отметить, что регулирование рассматриваемого комплекса отношений осуществляется отдельным нормативно-правовым актом – Законом Латвийской Республики «О защите работников в случае неплатежеспособности работодателя»<sup>21</sup> (далее – Закон о защите работников). Все граждане Латвии имеют право на защиту своих экономических требований, им гарантируется выплата причитающейся заработной платы, компенсации за ежегодный оплачиваемый отпуск и других выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя независимо от продолжительности трудовых и связанных с ними отношений, возникших на момент банкротства.

Для гарантирования выплат работникам в Латвии с 1 января 2003 г. начал функционировать Гарантийный фонд требований работников (далее – Гарантийный фонд) государственного Управления по надзору за банкротствами, которое входит в состав Министерства юстиции Латвии.

В соответствии со ст. 6 Закона о защите работников, средства Гарантийного фонда формируются за счет:

ежемесячных взносов работодателей в соответствии со ставками взносов за предпринимательский риск, устанавливаемыми Кабинетом министров;

сумм, взысканных управляющими в деле о банкротстве (администраторами) с должников в процедурах экономической несостоятельности (банкротства);

бездолговой помощи и пожертвований.

Работник имеет право обратиться в Гарантийный фонд с требованием, подтверждающим наличие задолженности работодателя, неспособного выплатить причитающую задолженность, вытекающую из трудовых и связанных с ними отношений в полном объеме, лишь после принятия судом решения о банкротстве должника<sup>22</sup>. Работодатель признается банкротом с момента вступления в законную силу решения суда о его банкротстве, как это определено ст. 2 Закона о защите работников.

Из средств Гарантийного фонда осуществляются выплаты, перечисленные ниже в табл. 2, перечень, размер и условия предоставления которых определены ст. 4 и 5 Закона о защите работников.

<sup>21</sup> URL: <https://likumi.lv/ta/id/56944-par-darbinieku-aizsardzibu-darba-deveja-maksatnespejas-gadjuma>

<sup>22</sup> URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/latvia-wage-guarantee-in-case-of-insolvency>

Таблица 2

#### Виды выплат из Гарантийного фонда требований работников Латвии

Вид выплат	Размер и условия предоставления
Оплата труда	За последние три месяца трудовых отношений в течение 12 месяцев до момента вступления в законную силу решения суда о банкротстве работодателя
Компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск	При наличии права, которое возникло в течение 12 месяцев до момента вступления в законную силу решения суда о банкротстве работодателя
Компенсация за другие виды оплачиваемых отпусков	За последние три месяца трудовых отношений в течение 12 месяцев до момента вступления в законную силу решения суда о банкротстве работодателя
Выходное пособие в связи с прекращением трудовых отношений	В порядке, установленном трудовым кодексом, право на которое возникло в течение 12 месяцев до момента вступления в законную силу решения суда о банкротстве работодателя
Задолженность по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью граждан в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания	За весь период задолженности до момента вступления в законную силу решения суда о банкротстве работодателя. Дополнительно начисляется компенсация за четыре последующих года (путем зачисления средств на специальный счет для дальнейших выплат, которые производит Агентство государственного социального страхования), если имел место несчастный случай или было получено профессиональное заболевание до 1 января 1997 г.

Источник: URL: <https://likumi.lv/ta/id/56944-par-darbinieku-aizsardzibu-darba-deveja-maksatnespejas-gadjuma>

Помимо этого, за счет средств Гарантийного фонда производятся уплата отчислений на социальное страхование и обеспечение и подоходного налога от перечисленных выше выплат.

При недостаточности средств Гарантийного фонда для удовлетворения требований работников в соответствии с п. 3 ст. 7 Закона «О защите работников в случае неплатежеспособности работодателя» иски подлежат удовлетворению из средств государственного бюджета в предусмотренном законодательством порядке. Это означает, что Гарантийный фонд не может быть признан банкротом ни при каких обстоятельствах.

Динамика основных показателей деятельности Гарантийного фонда за 2018–2020 гг. представлена в табл. 3. Как видим, в последние годы происходит рост объема выплат, средней суммы выплат и количества сотрудников, которым производились выплаты из Гарантийного фонда. При этом можно наблюдать тесную корреляцию между изменением всех трех показателей (рис. 1).

Следует также обратить внимание на то, что увеличение объемов взносов, общей суммы выплат и выплат на одного работника идет при неизменном в последние годы размере ежемесячного взноса работодателей в бюджет фонда, составляющего 0,36 евро в месяц за каждого работника (рис. 2). Учитывая постоянный рост национальной минимальной заработной платы (НМЗП) со 107,87 евро (на конец года) в

2003 г., когда начал функционировать Гарантийный фонд, до 500 евро в 2021 г.<sup>23</sup>, можно говорить не только об абсолютном снижении взносов работодателей почти в 3 раза (с 1,07 до 0,36 евро), но и о значительном относительном их снижении с 0,99% от НМЗП в 2003 г. до 0,072% в 2021 г.

Отдельно отметим, что в 2009 г. из-за экономического кризиса объем средств Гарантийного фонда достиг критически низкого уровня на фоне увеличившихся объемов выплат сотрудникам, пострадавшим в результате банкротства работодателей (рис. 3).

Следствием сложившейся ситуации стало ограничение правительством Латвии размера выплат из фонда, максимальная сумма которых был привязана к НМЗП и ограничивалась ее 1,5-кратным размером. При этом расчет производился исходя из установленного количества календарных дней для каждого вида покрываемых выплат и размера суммы среднедневного заработка, определяемого исходя из НМЗП в году признания должника банкротом:

$$СДЗ = \frac{НМЗП \cdot 12}{365},$$

где СДЗ – среднедневной заработок. Например, в 2017 г. СДЗ составил 12,493 евро.

В 2018 г. размер Гарантийного фонда требований работников превысил 10 млн

<sup>23</sup> URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en)

Таблица 3  
Взносы и выплаты из латвийского Гарантийного фонда, 2018–2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Размер ежемесячного взноса работодателя за одного работника, евро	0,36	0,36	0,36
Всего взносов в бюджет фонда, евро	1 809 562	2 110 504	2 151 678
Выплаты из средств фонда, евро	1 273 756	1 711 943	1 988 877
Средняя сумма выплат на одного работника, евро	1017	1342	1440
Количество работников, получивших выплаты из фонда, чел.	1252	1269	1376

Источник: URL: <https://www.mkd.gov.lv/lv/publiskie-parskati>; <https://www.mkd.gov.lv/lv/likumi>



Рис. 1. Динамика взносов и выплат из Гарантийного фонда Латвии, 2018–2020 гг.

Источник. Авторская разработка на основе: URL: <https://www.mkd.gov.lv/lv/publiskie-parskati>

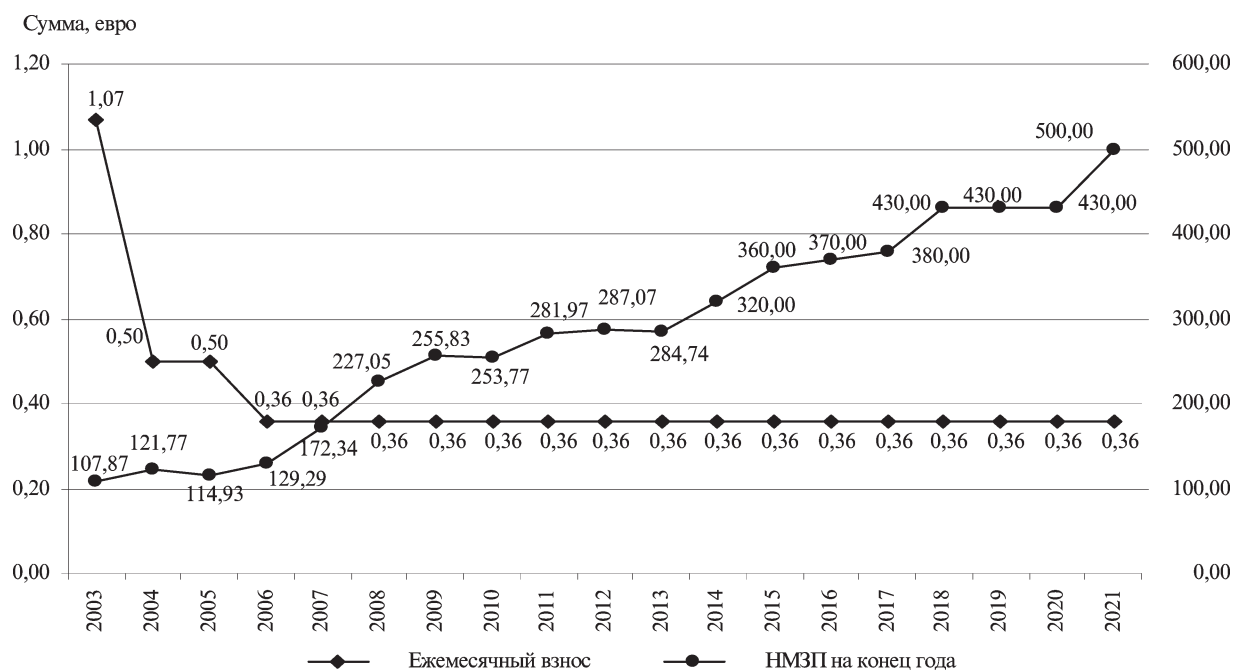


Рис. 2. Динамика ежемесячного взноса работодателя за одного сотрудника в Гарантийный фонд Латвии и размера НМЗП, 2003–2021 гг., евро

Источник. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en); <https://www.mkd.gov.lv/lv/likumi>

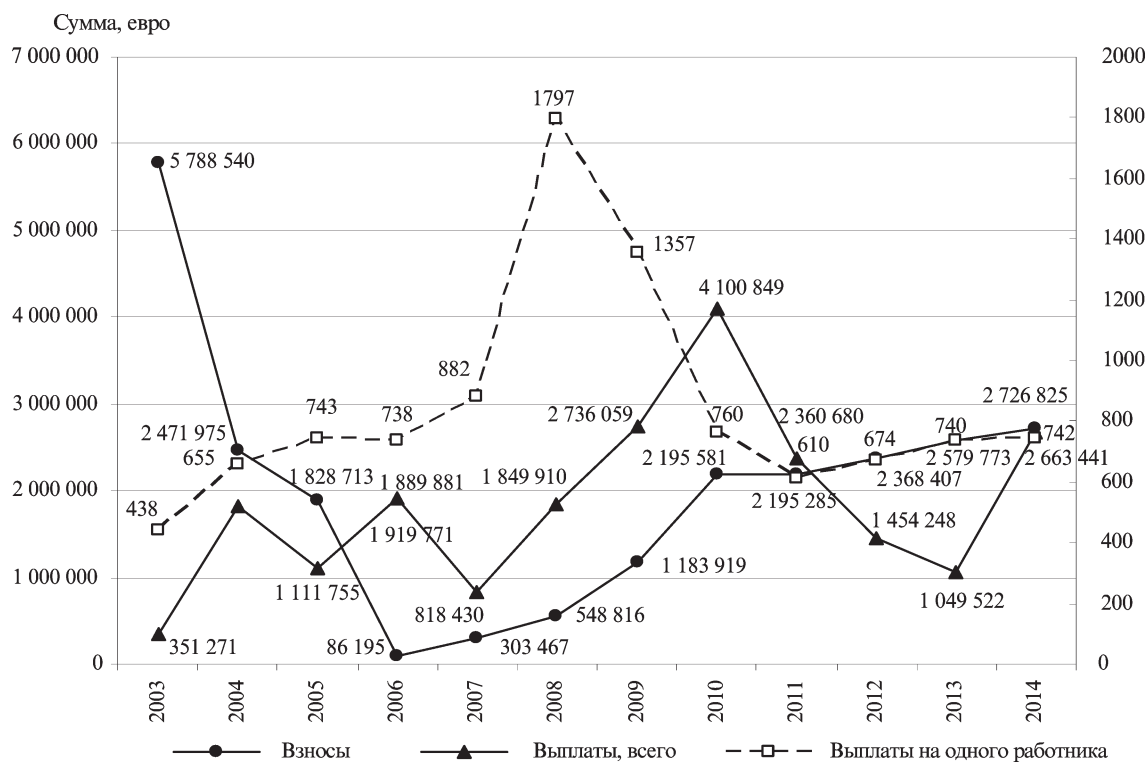


Рис. 3. Динамика взносов и выплат из Гарантийного фонда Латвии, 2003–2014 гг.

Источник: Авторская разработка на основе: URL: <https://www.mkd.gov.lv/lv/publiskie-parskati>

евро, и решением правительства лимиты выплат были увеличены до максимального размера: для расчета СДЗ в текущем и последующие годы применялся коэффициент 1,5.

Говоря о современном состоянии системы гарантирования в Латвии, можно отметить, что в 2020 г. государственным Управлением по надзору за банкротствами из средств Гарантийного фонда было выплачено 1 980 915 евро для удовлетворения требований 1376 работников 73 неплатежеспособных предприятий. Средняя сумма, выделенная на покрытие требований одного работника в 2020 г., как это следует из рис. 1, составила 1440 евро.

На динамику количества возбужденных дел о банкротстве существенно повлияли меры, введенные для сдерживания пандемии COVID-19. До 1 сентября 2020 г. действовал мораторий на подачу заявлений о банкротстве юридических лиц. Он был повторно введен с 23 декабря 2020 г. по 1 марта 2021 г., что позволило сократить количество компаний-банкротов со 112 в 2019 г. до 73 в 2020 г.<sup>24</sup>

В 2021 г. Управлением по надзору за банкротствами выплачено 572 248 евро для удовлетворения требований 421 сотрудника 65 обанкротившихся компаний, крупнейшими из которых были АО «Dzintars», АО «Grobīta» и АО «PNB banka». Средняя сумма выплат на одного сотрудника в 2021 г. составила 1359 евро.<sup>25</sup>

Таким образом, можно констатировать, что Латвией достигнуты значительные результаты как независимого государства – члена Европейского союза на пути создания прочной национальной системы защиты работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя.

\* \* \*

Даже несмотря на то, что «чрезвычайно сложно» разработать и внедрить универсальную международную (или многонациональ-

ную) модель несостоятельности, приемлемую для всех государств-членов (Mevorach, 2007), имплементировав в нее самые передовые и универсальные инструменты защиты требований работников и гарантирования их прав на заработную плату в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, международная политика Европейского союза принесла свои плоды. Пример Латвии наглядно подтверждает это: преодолев определенные проблемы и трудности на этапе становления, латвийский Гарантийный фонд стал надежной основой национальной системы защиты работников в случае неплатежеспособности работодателя. Именно поэтому о целесообразности создания подобных структур упоминается почти в каждой научной статье, посвященной защите прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя, а также в международных актах, упомянутых выше.

Наиболее рациональным решением данной проблемы в условиях Республики Беларусь, на наш взгляд, могла бы стать система гарантийных выплат через национальный специализированный гарантийный фонд, функционирующий как саморегулируемая организации (СРО) по образцу и в соответствии с моделью уже созданных в нашей стране аналогичных СРО – Белорусской нотариальной палаты и Аудиторской палаты.

На начальном этапе практической реализации данной идеи могло бы способствовать включение в систему государственных гарантий по оплате труда работников в Республике Беларусь, определенных ст. 56 ТК, гарантии выплаты заработной платы в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, что в полной мере соответствует ст. 42 действующей Конституции Республики Беларусь, которой гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением как одного из неотъемлемых, универсальных и неотделимых прав и свобод личности. Также следует расширить группы общественных отношений, регулируемых действующим Законом о банкротстве, за счет отношений, связанных с защитой экономических интересов работников в случае банк-

<sup>24</sup> В 2020 г. увеличились суммы выплат Управлением по надзору за банкротствами из средств Гарантийного фонда для удовлетворения требований работников обанкротившихся компаний. URL: <https://www.mkd.gov.lv/lv/jaunums/2020-gada-statistika-izmaksano-DPGF>

<sup>25</sup> В 2021 г. Управлением по надзору за банкротствами выплачено из Гарантийного фонда требований работников 572 248 евро. URL: <https://www.mkd.gov.lv/lv/jaunums/izmaksatas-summas-darbniekiem-2021-gada>

ротства нанимателя (до момента принятия соответствующих законодательных актов и актов законодательства) с учетом их особой важности и значимости. Предусмотреть включение указанной группы отношений в проект нового Закона Республики Беларусь «О разрешении неплатежеспособности»<sup>26</sup> (ч. 1, ст. 2) с изменением редакции ст. 146 проекта, в соответствии с которой со дня вынесения судом, рассматривающим экономические дела, определения о завершении ликвидации производств, погашенными считаются требования кредиторов: неудовлетворенные в связи с недостаточностью (отсутствием) имущества должника.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

**Анисимова Л.В.** 2012. Нарушение прав работников на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) работодателя. *Омбудсмен*. № 2. С. 26–30. [Anisimova L.V. 2012. Violation of the workers' rights to remuneration for work in a situation of bankruptcy of the employer. *Ombudsmen*. No 2. PP. 26–30. (In Russ.)]

**Егорова Е.Н.** 2006. Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия в Европейском союзе: позитивный опыт для России. *Современное право*. № 5. С. 70–73. [Egorova E.N. 2006. Ensuring the rights of workers in the event of bankruptcy of an enterprise in the European Union: a positive experience for Russia. *Sovremennoe pravo*. No 5. PP. 70–73. (In Russ.)]

**Игнатенко А.С.** 2014. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя. *Актуальные проблемы российского права*. № 7. С. 1389–1394. [Ignatenko A.S. 2014. Protection of rights of employees to remuneration of labour in case of insolvency of an employer. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. No 7. PP. 1389–1394. (In Russ.)]

**Кашлакова А.** 2012. Работник как кредитор. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. № 2. С. 8–14. [Kashlakova A. 2012. The employee as a creditor. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. No 2. PP. 8–14. (In Russ.)]

**Королев Ю.Ю.** 2020. Развитие экономико-правового института банкротства и механизмов обеспечения выплат и защиты интересов работников при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя. Минск: Институт бизнеса БГУ. 266 с. [Karaleu Y.Y. 2020. *Development of the economic and legal institution of bankruptcy and*

*mechanisms for ensuring payments and protecting the interests of employees in the event of economic insolvency (bankruptcy) of the employer*. Minsk: Institut biznesa BGU. 266 p. (In Russ.)]

**Кулагина Е., Чуча С.** 2009. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. № 11. С. 4–10. [Kulagina E., Chucha S. 2009. A vulnerable category of creditors. European Social Charter and Employee Protection in Case of Bankruptcy of Organizations in Russia. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. No 11. PP. 4–10. (In Russ.)]

**Люттов Н.Л.** 2010. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам. *Трудовое право*. № 1. С. 77–82. [Lyutov N.L. 2010. Protection of the workers' right to wages in the event of an employer's bankruptcy: inconsistency of Russian legislation with international standards. *Trudovoe pravo*. No 1. PP. 77–82. (In Russ.)]

**Люттов Н.Л., Герасимова Е.С.** 2015. *Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство*. Москва: Центр социально-трудовых прав. 192 с. [Lyutov N.L., Gerasimova E.S. 2015. *International labour standards and Russian labour legislation*. Moscow: Centr social'no-trudovyh prav. 192 p. (In Russ.)]

**Суханова М. Г.** 2012. Об обновлении российского законодательства о несостоятельности работодателя. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. № 2. С. 191–201. [Sukhanova M.G. 2012. To the issue of reforming the Russian legislation on employer's insolvency. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*. No 2. PP. 191–201. (In Russ.)]

**Karaleu Y.** 2021. European Milestones in Protection of Workers' Claims in Case of Insolvency. *Nauki o Finansach*. Vol. 26. No 1. PP. 22–36.

**Karaleu Y.Y.** 2020. Interaction between institutional technologies, wage guarantee schemes and corporate social responsibility in respect of the protection of workers' benefits in case of company insolvency. *RUDN Journal of Economics*. Vol. 28. Iss. 2. PP. 225–238.

**Karaleu Y.** 2018. Social Responsibility Aspects of Companies' Insolvency. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*. Vol. 2. Iss. 4. PP. 7–26.

**Mevorach I.** 2007. Appropriate treatment of corporate groups in insolvency: a universal view. *European Business Organization Law Review*. Vol. 8. Iss. 2. PP. 179–194.

**Mucciarelli F.M.** 2015. Employee Priorities in Insolvency Proceedings and Wage Guarantees: A Critical Assessment. *SOAS, Centre for Financial and Management Studies, Research Papers. Discussion Paper 127. SSRN Electronic Journal*. URL: <https://doi.org/10.2139/SSRN.2709564>

<sup>26</sup> URL: [https://forumpravo.by/files/Proekt\\_Zakon\\_bankrotstvo\\_17.12.20.pdf](https://forumpravo.by/files/Proekt_Zakon_bankrotstvo_17.12.20.pdf)

## THE SYSTEM OF EUROPEAN GUARANTEES FOR THE REMUNERATION OF WORKERS IN THE EVENT OF ECONOMIC INSOLVENCY (BANKRUPTCY)

Yury Karaleu<sup>1</sup>

*Author affiliation:* <sup>1</sup> School of Business of Belarusian State University (Minsk, Belarus).

*Corresponding author:* Yury Karaleu (yykorolev@sbmt.by).

**ABSTRACT.** The article analyses the results of the development of European systems for protecting the economic claims of workers. The achievements of the EU countries in balancing the interests of employers, creditors and society as a whole in the event of economic insolvency (bankruptcy) are evaluated. An assessment of the Belarusian experience in comparison with the European one is given and the directions of a possible reform of the national system for protecting and ensuring workers' rights to outstanding claims, including payment of salaries in the event of insolvency (bankruptcy) of the employer, are determined.

**KEYWORDS:** economic insolvency, bankruptcy, protection of workers' claims, ensuring the rights of wage payments, EU directives.

**JEL-code:** K31, G33, J65.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2022-1-138-151

*Received* 31.01.2022

