

Новое в регулировании



Работники могут инициировать банкротство работодателя за невыплату зарплаты

С 29 сентября 2015 года вступили в силу поправки к Закону от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон № 127-ФЗ), существенно расширяющие права работников, в том числе бывших, которым работодатель не выплатил зарплату*.

Основные изменения

1. Добавили новый признак банкротства.

Теперь банкротом, помимо прочего, признается компания, которая в течение трех месяцев не способна платить работникам, как нынешним так и бывшим, зарплату и (или) выходные пособия (п. 2 ст. 3 Закона № 127-ФЗ).

2. У руководителя работодателя-должника появилась новая обязанность.

Руководитель должника обязан обратиться с заявлением о признании компании банкротом, если имеется не погашенная в течение более чем трех месяцев по причине недостаточности денежных средств задолженность по выплате выходных пособий, оплате труда и другим причитающимся работникам выплатам (абз. 7 п. 1 ст. 9 Закона № 127-ФЗ).

Как и прежде, подобное заявление должно быть направлено руководителем в арбитражный суд в кратчайший срок, но не позднее чем через месяц с даты возникновения задолженности (п. 2 ст. 9 Закона № 127-ФЗ).

Настоящее Информационное сообщение (Legal Alert) содержит сведения о принятых изменениях в законодательстве РФ, имеющих отношение к Вашей компании, предоставляющих права или закрепляющих определенные обязанности, а также влияющих на осуществление деятельности компании.

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста свяжитесь:

Кирилл Саськов

Партнер, руководитель корпоративной и арбитражной практики

моб. тел.: +7(921) 748-03-56

тел.: +7(812) 602-02-25

✉ kirill.saskov@kachkin.ru

Ольга Дученко

Старший юрист корпоративной и арбитражной практики

моб. тел.: +7(951) 659-25-55

тел.: +7(812) 602-02-25

✉ olga.duchenko@kachkin.ru

* Изменения в Закон № 127-ФЗ внесены Федеральным законом от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

3. Изменены положения об ответственности руководителя работодателя-должника.

Как и раньше, если руководитель компании-должника не исполнил обязанность по подаче заявления о признании компании банкротом или компания признана банкротом из-за его действий или бездействия, то в случае недостаточности имущества компании руководитель несет субсидиарную ответственность по ее обязательствам.

Однако теперь правом обратиться в суд с заявлением о привлечении контролирующего должника лица к субсидиарной ответственности наделены еще и представители работников, работники и бывшие работники компании (абз. 2 п. 5 ст. 10 Закона № 127-ФЗ).

4. Работников наделили дополнительными правами.

Теперь даже один работник (бывший работник), имеющий требования о выплате зарплаты и (или) выходного пособия, наделен правом на подачу заявления о признании работодателя-должника банкротом (п.1 ст. 7, п. 1 ст. 11 Закона № 127-ФЗ).

Поскольку положение о минимальном размере требований для признания компании банкротом никто не отменял, в совокупности требования к работодателю должны составлять не менее 300 000 рублей (п. 2 ст. 6 Закона № 127-ФЗ). Даже частичное погашение работодателем задолженности перед работником, бывшим работником не является основанием для отказа арбитражным судом в принятии заявления о признании должника банкротом, если оставшаяся сумма долга составляет не менее чем 300 000 рублей (п. 3 ст. 7 Закона № 127-ФЗ).

Чтобы набрать необходимую минимальную сумму задолженности, работники могут объединить свои требования к работодателю и обратиться в суд с одним совместным заявлением (п. 5 ст. 39 Закона № 127-ФЗ).

5. Регламентирован порядок проведения собрания работников, бывших работников.

В Законе № 127-ФЗ появилась новая статья 12.1 «Собрание работников, бывших работников должника, избрание представителя работников должника».

Установлено, что организация и проведение собрания работников, бывших работников осуществляется арбитражным управляющим.

Данное собрание проводится не позднее чем за пять рабочих дней до даты проведения собрания кредиторов, может быть проведено в форме заочного голосования.

Собрание работников, бывших работников должника правомочно, если на нем присутствует более чем половина числа работников, бывших работников должника, известных на дату созыва такого собрания. Решения принимаются большинством голосов от общего числа работников, бывших работников компании-должника.

На собрании работники могут избрать своего представителя, он осуществляет свои полномочия на основании протокола собрания. Оплата услуг представителя работников осуществляется за счет должника.

Что делать работнику?

1. Получить решение суда о взыскании с работодателя задолженности. Отметим, что по делам о взыскании начисленных, но не выплаченных причитающихся работнику сумм, может выдаваться

судебный приказ (ст. 122 ГПК РФ). Судебный приказ выносится в упрощенном порядке без судебного разбирательства и вызова сторон для заслушивания их объяснений (ч. 2 ст. 126 ГПК РФ).

2. После вступления решения о взыскании с работодателя задолженности обратиться в арбитражный суд с заявлением о признании компании-работодателя банкротом.

Последствия признания компании банкротом для работника

Если суд признает компанию-работодателя банкротом, то требования о выплате задолженности по зарплате и выходным пособиям удовлетворят во вторую очередь (абз. 3 п. 4 ст. 134 Закона № 127-ФЗ).

При этом требования кредиторов второй очереди подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

- сначала выплачиваются долги по зарплате и выходным пособиям работников и бывших работников в размере не более чем 30 000 руб. за каждый месяц на одного человека;
- если имущества у работодателя достаточно, выплачиваются оставшиеся долги по зарплате и выходным пособиям (п. 5 ст. 136 Закона № 127-ФЗ).

Данные нововведения будут стимулировать работодателей своевременно выплачивать заработную плату и выходные пособия работникам.

Настоящее Информационное сообщение не является юридическим заключением, учитывающим особенности Вашей компании, а также охватывающим все возможные условия ведения предпринимательской деятельности, и не может заменять собой необходимость получения юридической консультации или заключения в конкретных практических ситуациях.