

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ О ДИССЕРТАЦИИ М. Г. СУХАНОВОЙ «ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ»

М. С. Сагандыков, Г. Х. Шафикова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В современных условиях развития рыночных отношений в нашей стране, с введением Конституцией РФ таких общепризнанных международным сообществом категорий, как частная собственность, свобода предпринимательской деятельности, право на труд, право на вознаграждение за труд и др., выявилась необходимость в защите указанных институтов. Предпринимательская деятельность зачастую сопровождается негативными экономическими явлениями, одним из которых является неплатежеспособность работодателя, его несостоятельность (банкротство). В трудовом и гражданском законодательстве предусмотрен ряд мер, направленных на защиту прав и законных интересов различных субъектов, в том числе работников, в представленной ситуации.

Вместе с тем трудовое законодательство, по существу, не приспособлено для регулирования трудовых отношений в условиях неплатежеспособности работодателя, а нормы гражданского права не в полной степени могут быть применены в сложившейся кризисной ситуации.

Исследование проблемы защиты трудовых прав граждан в условиях финансовой несостоятельности работодателя позволило диссертанту выявить ряд ошибок, совершаемых как работодателем, так и судебными органами при применении соответствующих норм трудового и гражданского законодательства.

Необходимо отметить, что почву для таких ошибок создает несовершенство законодательства в данной сфере. В законе не определено ключевое понятие неплатежеспособности работодателя, отличие этого понятия от несостоятельности (банкротства).

Сказанное подтверждает актуальность темы выполненного М. Г. Сухановой диссер-

тационного исследования. Не вызывает сомнения теоретическая и практическая значимость результатов работы.

Вопросы защиты трудовых прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя нашли достаточное отражение в юридической литературе. Вместе с тем в диссертации проведен комплексный анализ эффективности регулирования в современной России трудовых отношений в условиях различных проявлений неплатежеспособности работодателя. В работе рассмотрены и систематизированы меры и способы защиты трудовых прав граждан на различных этапах неплатежеспособности работодателя, а также некоторые факторы, способствующие ее наступлению. Предложен действенный механизм предотвращения и минимизации нарушения прав работников в кризисной ситуации.

Теоретическую основу диссертации составили труды представителей науки теории права, трудового, гражданского права, что говорит о межотраслевом характере научного исследования и существенно увеличивает научную ценность исследования. Обращение к проблематике, возникающей на стыке отраслей права, как правило, ведет к достижению существенных результатов с точки зрения как теоретической, так и практической значимости.

Обращает на себя внимание творческий подход диссертанта к рассмотрению темы, а также анализ большого числа нормативных правовых актов, научной литературы. В частности, автор исследует 37 нормативных правовых актов; 88 источников научной и учебной литературы. В работе используется практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции, Европейского Суда по правам человека. Очевидно,

что указанное положительным образом влияет на достоверность выводов и предложений, содержащихся в диссертации.

Методологическую основу исследования составляют как общенаучные методы (формально-логический, метод системно-структурного анализа, исторический метод), так и частнонаучные методы познания (формально-юридический, структурно-функциональный, технико-юридический и др.).

К несомненным достоинствам работы следует отнести использование сравнительно-правового метода. Автор рассматривает многочисленные акты Европейского Союза, Совета Европы, практику Суда Европейского Союза и Европейского Суда по правам человека. Отдельно необходимо отметить глубокое и качественное исследование соискателем актов Международной организации труда (§ 1 главы 2 диссертации).

Структура диссертационной работы М. Г. Сухановой отличается стройностью и логической последовательностью.

Во введении обосновываются актуальность темы исследования, его теоретическая и практическая значимость, научная новизна, положения, выносимые на защиту, и ряд других сведений.

Первая глава диссертационного исследования посвящена исследованию понятия «неплатежеспособность работодателя» в контексте регулирования трудовых отношений.

В работе рассмотрено понятие «неплатежеспособность», его соотношение со смежными категориями. В частности, автор предлагает собственное определение понятия «неплатежеспособность работодателя» (с. 35), а также конкретизирует признак неплатежеспособности при принятии судом решения о признании должника банкротом как нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы, независимо от длительности периода просрочки, и причин, ее обуславливающих (с. 35). С последним утверждением автора вполне можно согласиться.

М. Г. Суханова подробно анализирует нормы трудового законодательства с позиции эффективности их применения в условиях кризисных экономических явлений. Автор справедливо указывает на негибкость отечественного трудового законодательства, на необходимость разработки и внедрения правовых норм, позволяющих осуществлять более эффективную защиту трудовых прав работни-

ков в случае неплатежеспособности работодателя. Так, предлагается начать разработку гл. 27.1 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, связанные с неплатежеспособностью работодателя» (с. 44).

Вторая глава диссертации посвящена международно-правовому опыту правового регулирования обеспечения прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя.

Ранее мы уже отметили, что автор всесторонне рассмотрел акты Международной организации труда, так или иначе связанные с защитой прав работников в случае неплатежеспособности работодателя, в том числе Конвенции МОТ № 95, 173, 158, Рекомендации № 119, 166, 180 и другие документы.

Автор справедливо отмечает, что «отечественное законодательство не ограничивает привилегированное положение работников в процедуре банкротства каким-либо периодом либо предельным объемом выплат, что заслуживает положительной оценки» (с. 55).

Необходимо поддержать мнение М. Г. Сухановой о том, что «целесообразность анализа права ЕС заключается в том, что это единственная после МОТ международная организация, в которой имеется специальное нормативное регулирование проблем, с которыми сталкиваются работники несостоятельного работодателя» (с. 72).

Очевидно, что опыт ЕС должен быть воспринят международными организациями, членами которых является Россия, прежде всего ЕАЭС, БРИКС. В частности, автор обращает внимание на крайне полезный опыт применения в ЕС законодательства, связанного с защитой трудовых прав работников при смене собственника предприятия (с. 72–74).

Третья глава посвящена анализу проблем и перспектив законодательного регулирования защиты трудовых прав работников неплатежеспособного работодателя в России.

Необходимо согласиться с автором в том, что практически полное отсутствие в Трудовом кодексе РФ норм, касающихся регулирования трудовых отношений в процедуре банкротства работодателя, является существенным недостатком. Соответственно, «с учетом положений ч. 5 ст. 5 ТК РФ, – считает автор, – необходимо закрепить в Трудовом кодексе РФ базовые положения о защите трудовых прав работников в случае неплатежеспособности работодателя» (с. 101).

Соискатель справедливо высказывает недоумение по поводу того факта, что «даже наличие у работника удостоверения КТС, подтверждающего взыскание с работодателя задолженности, достаточной по размеру для возбуждения дела о банкротстве, не отменяет правила о необходимости установления задолженности в судебном порядке» (с. 104). Действительно, раз законодатель наделил КТС компетенцией рассматривать подобную категорию дел и придал ее решениям обязательный характер, обращение в суд по тому же вопросу можно считать лишним. Работник должен иметь возможность обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом в случае, когда задолженность перед таким работником подтверждена решением комиссии по трудовым спорам, вступившим в законную силу.

Заслуживают пристального внимания проведенный анализ законодательства и выраженная автором позиция по вопросу правового регулирования представительства работников в процедуре банкротства.

По мнению автора, «целесообразнее было бы установить правило, в соответствии с которым представитель работников должника назначается из государственного органа, и обязанности представителя работников в процедуре банкротства будут являться его должностными обязанностями.

Наиболее эффективным представляется возложение такого представительства на специализированное подразделение в структуре Роструда, на которое предложено возложить также функции мониторинга финансового состояния работодателя – Управление по мониторингу финансового состояния работодателя» (с. 109).

Вызывают интерес многочисленные выводы, сделанные в третьей главе диссертации на основе анализа соотношения трудового законодательства и законодательства о банкротстве. Например, в качестве варианта разрешения проблемы задолженности по заработной плате перед приглашенными в период процедур банкротства работниками автор предлагает установление правила, согласно которому «в качестве работодателя при заключении трудовых договоров с такими работниками должен выступать арбитражный управляющий, а не организация-банкрот. Тогда привлеченные специалисты будут выведены из категории «работники должника», а

обязанность по выплате им заработной платы, как и иные обязанности работодателя, закрепленные в ТК РФ, будет нести сам арбитражный управляющий» (с. 120).

Работа также содержит заключение, в котором отражены основные результаты исследования, и библиографический список.

Комплексный подход к анализу указанной темы позволил диссертанту сформулировать ряд самостоятельных выводов и положений, представляющих теоретический и практический интерес. Далеко не все из них отражены в настоящем отзыве.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что ее положения дополняют потенциал науки трудового права. Автор сформулировал понятие неплатежеспособности работодателя, разработал механизм защиты трудовых прав работников на различных этапах неплатежеспособности.

Практическая ценность работы заключается в предложениях по совершенствованию действующего законодательства. Автор обосновывает и формулирует ряд заслуживающих внимания предложений по совершенствованию трудового законодательства, в частности, ст. 21, 22, 53, 74, 135, 137, 142, 158, 160, 162, 261, 269 Трудового кодекса РФ, а также внесению в него дополнений – новых статей и глав. В системном виде это закреплено в приложениях к диссертации.

Нельзя не отметить, что диссертацию отличает хороший литературный язык, четкость и ясность выражения мыслей.

Подчеркивая очевидные достоинства работы, нельзя не отметить, что диссертация М. Г. Сухановой не лишена и отдельных дискуссионных, недостаточно аргументированных положений.

1. В целом можно приветствовать позицию диссертанта о необходимости создания дополнительных финансовых механизмов защиты материальных интересов работников. В частности предлагается учреждать специальные фонды, за счет средств которых должны погашаться требования по заработной плате при продолжении работниками трудовой деятельности в организации на стадии восстановительных процедур банкротства (с. 9, 57). Вместе с тем создание подобных фондов неизбежно усиливает проблему выхода из «тени» заработных плат работников, поскольку очевидно, что размер такого фонда должен коррелировать с размером фонда оплаты тру-

да. Кроме того, для большинства организаций, которые в перспективе не будут признаны банкротами, создание подобных фондов лишь оттягивает оборотные средства, что может негативно сказаться на финансовом благополучии самих работников.

2. Диссертант заявляет о необходимости предусмотреть в законодательстве правовые нормы о субсидиарной ответственности «собственника предприятия по долгам перед работниками, не погашенным в связи с недостаточностью имущества». Далее говорится о том, что применительно к ситуации, когда собственником неплатежеспособной организации является частный субъект, должно действовать правило о его безусловной субсидиарной ответственности по обязательствам перед работниками (с. 10).

В этой связи возникает несколько вопросов.

Трудовой кодекс РФ в ч. 12. ст. 20 уже предусматривает, что по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Например, в п. 4 ст. 10 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» говорится, что в случае банкротства должника по вине учредителей (участников) должника, собственника имущества должника – унитарного предприятия или иных лиц, в том числе по вине руководителя должника, которые имеют право давать обязательные для должника указания или имеют возможность иным образом определять его действия, на учредителей (участников) должника или иных лиц в случае недостаточности имущества должника может быть возложена субсидиарная ответственность по его обязательствам.

Считает ли диссертант, что такой механизм недостаточен? Если так, то, видимо, предлагается возлагать субсидиарную ответственность на учредителей независимо от их вины. Это, на наш взгляд, противоречит принципу функционирования корпоративных юридических лиц, когда субъектом является

само юридическое лицо, самостоятельно отвечающее по своим долгам.

Кроме того, автор несколько раз применительно к субсидиарной ответственности говорит именно о собственнике (с. 10, 58, 59 и др.). Собственником имущества корпоративного юридического лица (АО, ООО и др.) является само юридическое лицо. Поэтому предлагаемая диссертантом конструкция субсидиарной ответственности не совсем понятна.

3. М. Г. Суханова предлагает внести изменения в ст. 74 Трудового кодекса, а именно добавить к причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда в п. 1 ст. 74, введение в отношении работодателя одной из процедур банкротства, предусмотренных федеральным законом (с. 117). Автор обосновывает это тем, что введение любой из процедур банкротства в отношении работодателя не может не отразиться на трудовых отношениях. Особенно ощутимо такое влияние в восстановительных процедурах банкротства (финансовое оздоровление, внешнее управление). Например, планом внешнего управления могут быть предусмотрены мероприятия по изменению организации хозяйственной деятельности работодателя, по реализации части активов, по закрытию нерентабельных производств (с. 167).

Нетрудно заметить, что приведенные диссертантом примеры изменений в период проведения процедур банкротства являются ни чем иным, как изменением организационных условий труда. Зачем для этого менять законодательство? Если же процедуры банкротства приводят лишь к экономическим изменениям, без перемены технологии и организации производства, одностороннее изменение условий трудового договора не сочетается, на наш взгляд, с принципом свободы трудового договора и не может быть объяснено необходимостью соблюдения баланса интересов работников и работодателя в трудовых отношениях. Кроме того, мы считаем, что подобные нормы создают почву для злоупотреблений со стороны работодателя.

4. Диссертант предлагает дополнить ст. 261, 269 Трудового кодекса РФ возможностью увольнения беременной женщины и несовершеннолетнего работника в случае вынесения арбитражным судом решения о признании работодателя несостоятельным (банкро-

том) (с. 157, 170). По мнению соискателя, «при защите интересов работника необходимо также учитывать интересы самого работодателя, который, находясь в стадии банкротства, не имея возможности обеспечить работников работой, должен продолжать начислять им заработную плату. Нормы трудового права предусматривают определенный уровень гарантий для отдельных категорий работников, но практика их применения показывает, что их права бывает трудно реализовать в некоторых случаях. Типичным примером является банкротство работодателя, которое наглядно показывает, что недопустимо повышать гарантии одних участников правоотношений за счет ущемления прав других» (с. 170).

С такой позицией диссертанта трудно согласиться, поскольку если в рамках процедур банкротства принято решение о ликвидации организации, то увольнение указанных категорий граждан возможно и по действующим нормам. В то же время предоставление работодателю дополнительных возможностей по увольнению социально уязвимых категорий граждан может существенно осложнить их положение, что трудно объяснить балансом интересов работников и работодателя.

Кроме того, вызывает вопросы сама формулировка предлагаемых автором изменений ст. 261 и 269 Трудового кодекса. По действующим нормам увольнение беременной женщины и несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Другими словами, закон указывает на конкретное основание увольнения, предусмотренное п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В предложенной же автором формулировке указывается дополнительно на «вынесение арбитражным судом решения о признании работодателя несостоятельным (банкротом)». Такого основания расторжения трудового договора в ст. 81 ТК РФ нет. Если диссертант предлагает внести данное основание в ст. 81 ТК РФ, то почему соответствующий вывод отсутствует в работе? Если не рассматривать вынесение арбитражным судом решения о признании работодателя несостоятельным в качестве самостоятельного основания увольнения, то значение данного положения

не понятно. Буквально получается, что в случае решения арбитражного суда работника можно уволить, но по какому основанию? Вряд ли по любому из указанных в ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Высказанные замечания следует расценивать как дискуссионные моменты, не влияющие на общий высокий научный уровень диссертационного исследования.

Автор показал умение анализировать научную литературу, интерпретировать различные точки зрения, обобщать материалы судебной практики, вырабатывать собственную позицию по рассматриваемым в работе проблемам. Не подвергается сомнению личный вклад автора в получение итоговых результатов диссертационного исследования, которые могут быть использованы при внесении изменений в трудовое законодательство России, в практической и научной деятельности, а также в учебном процессе.

Основные результаты диссертации опубликованы в научных изданиях, список которых указан в диссертации и автореферате (16 наименований). Пять статей опубликованы в рецензируемых научных журналах в соответствии с Перечнем ведущих периодических изданий, утвержденным ВАК Минобрнауки РФ. Содержание автореферата и опубликованных работ отражает основные идеи и выводы диссертации, личный вклад автора в проведенное исследование, степень новизны и практической значимости результатов исследования.

По своему научному уровню и полученным новым научным результатам творческого и практического характера исследование, выполненное М. Г. Сухановой, соответствует критериям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в соответствии с Положением о порядке присуждения ученых степеней, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а его автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Литература

1. Суханова, М. Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: дис. ... канд. юрид. наук / М. Г. Суханова. – М., 2018. – 195 с.

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Шафилова Галия Ханнановна – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: kafedra_tpip@mail.ru.

Отзыв поступил в редакцию 20 августа 2018 г.

DOI: 10.14529/law180419

LEADING ORGANIZATION'S REVIEW OF THE THESIS OF M. G. SUKHANOVA "PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF THE EMPLOYER'S INSURANCE"

M. S. Sagandykov, G. H. Shafikova
South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

References

1. Sukhanova M. G. *Zashhita prav rabotnikov v usloviyakh neplatezhesposobnosti rabotodatelya: dis. ... kand. jurid. nauk* [Protection of the rights of employees in the conditions of the employer's insurance. Diss. Kand. (Law)]. Moscow, 2018, 195 p.

Michail Sergeevich Sagandykov – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Galia Hannanovna Shafikova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Head of Labour, Social Law and Jurisprudence, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: kafedra_tpip@mail.ru.

Received 20 August 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Отзыв ведущей организации о диссертации М. Г. Сухановой «Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя»/ М. С. Сагандыков, Г. Х. Шафилова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 113–118. DOI: 10.14529/law180419.

FOR CITATION

Sagandykov M. S., Shafikova G. H. Leading organization's review of the thesis of M. G. Sukhanova "Protection of the rights of employees in the conditions of the employer's insurance". *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 3, pp. 113–118. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180419.