

Багдасарян Виктория Кареновна

магистрант

ФГАОУ ВО «Российский государственный

гуманитарный университет»

г. Москва

СНИЖЕНИЕ ПОРОГА ДОЛГОВОЙ НАГРУЗКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос возможностей защиты трудовых прав работников в ситуации банкротства работодателя, причем особый акцент сделан на таком инструменте, как снижение установленного законом порога долговой нагрузки. Автор детально разбирает действующий в Российской Федерации порядок инициирования процедуры несостоятельности, указывая на его ключевую проблему – высокий минимальный размер требований, который делает этот механизм практически недоступным для отдельного сотрудника. Проводится сравнительно-правовой анализ моделей защиты прав трудящихся, существующих в различных юрисдикциях: от социально ориентированных систем гарантийных фондов в странах Западной Европы до подходов, основанных на законодательном приоритете зарплатных требований, как в США и ряде азиатских государств. На основе изучения международного опыта предлагается комплекс мер по совершенствованию российского законодательства.*

***Ключевые слова:** банкротство работодателя, защита трудовых прав, порог долговой нагрузки, реестр кредиторов, гарантийные фонды заработной платы, международный опыт, заработная плата, процедура банкротства, права работников, конкурсная масса, социальные гарантии.*

Процедура признания компании несостоятельной начинается с подачи в суд специального заявления. Сделать это может не только сам должник или контролирующие органы, но и кредиторы, к числу которых закон относит как действующих, так и бывших работников предприятия. Для всех заявителей установлен единый порог: сумма задолженности должна превышать два миллиона рублей, а

срок ее неисполнения – три месяца. При этом просто заявить о долге недостаточно. Любое требование, в том числе по зарплате, требует официального подтверждения вступившим в силу судебным актом; без этой бумаги заявление останется без рассмотрения. Если же долг перед одним сотрудником меньше необходимой суммы, законодательство позволяет объединить требования нескольких работников для подачи коллективного заявления о банкротстве [11].

Все начинается с суда общей юрисдикции, куда работники обращаются за взысканием невыплаченных средств. Если суд соглашается с их доводами, он выносит положительное решение. Далее необходимо дождаться, когда решение вступит в законную силу, и получить по нему исполнительный лист. С готовым документом нужно явиться к судебным приставам.

И только в случае, если судебные приставы не смогут осуществить взыскание, открывается возможность обращения в арбитражный суд с заявлением о признании организации-должника банкротом. Процедура банкротства предприятия никоим образом не отменяет его финансовых обязательств перед сотрудниками. За коллективом сохраняется право получить заработанные деньги, компенсацию за все дни неиспользованного отпуска, пособие при увольнении и прочие выплаты, которые установлены трудовым договором или федеральным законодательством.

Все эти финансовые претензии принято делить на две основные категории: реестровые и текущие. Критерием для такого разделения служит одна ключевая дата: момент, когда суд принял заявление о несостоятельности. Реестровыми считаются долги, накопившиеся до этой даты. Их вносят в специальный реестр, а погашают во вторую очередь.

Первыми получают деньги те, кому предприятие нанесло вред здоровью или жизни. А вот текущие требования – это обязательства, возникшие уже после того, как суд возбудил дело о банкротстве. Их удовлетворяют тоже во вторую очередь, но в рамках текущих платежей, сразу после расчетов с арбитражным управляющим и покрытия судебных издержек.

Что касается реестровых долгов, их выплата имеет важную особенность. Сотрудники не получают всю причитающуюся сумму единовременно.

Законодатель установил особый механизм, прописанный в статье 136 ФЗ №127. Сначала из конкурсной массы каждому работнику выделяется фиксированная сумма 30 000 рублей за каждый месяц задержанной зарплаты или невыплаченного выходного пособия. И только когда эта минимальная гарантия обеспечена всем, оставшиеся средства распределяются пропорционально сумме общей задолженности перед каждым человеком. Такой подход гарантирует, что при нехватке денег каждый сотрудник получит хотя бы эту защищенную часть, а не останется совсем ни с чем. Международная практика демонстрирует различные модели защиты прав работников при банкротстве компании.

В Соединенных Штатах законодательство устанавливает конкретный финансовый лимит. Согласно Кодексу о банкротстве, требования по заработной плате и иным компенсациям, включая отпускные и выплаты при увольнении, обладают приоритетом только в пределах суммы, эквивалентной 17 150 долларам, которая была начислена в последние 180 дней перед обращением в суд. Все, что превышает этот порог, автоматически переклассифицируется в требования обычных кредиторов, не имеющих специального обеспечения. Такой подход формирует для сотрудника понятный, но довольно жесткий количественный критерий. Это правило серьезно влияет на корпоративное управление, вынуждая бизнес заранее учитывать трудовые обязательства при формировании долговой нагрузки, поскольку они являются первоочередными. В противоположность этому, в Германии и Франции не существует фиксированной цифры для начала процедуры. Для подачи заявления о несостоятельности достаточно предоставить суду доказательства, что взыскание долга является невозможным, что существенно упрощает работникам доступ к этому инструменту [3].

Ключевой сложностью в Российской Федерации становится фактическое отсутствие доступа к процедуре банкротства для рядового сотрудника. Установленная планка в два-три миллиона рублей превращается в непреодолимую преграду. Судебная практика за 2022 год это подтверждает: свыше 30% исков о несостоятельности компаний подавались по долгам, не достигающим и половины миллиона [10]. Тем более это касается отдельного работника, чья задолженность редко

превышает несколько сотен тысяч. Он попадает в законодательную пропасть. У него на руках есть исполнительный лист, приставы ведут производство, но реального механизма взыскания нет. И возможности запустить банкротство работодателя тоже. Таким образом, сотрудник лишается фундаментального инструмента защиты своих прав, оставаясь один на один с проблемой.

Вторая проблема упирается в самую идею объединения требований персонала и неизбежные межведомственные трения. Закон в теории позволяет работникам суммировать свои претензии к нанимателю, чтобы набрать нужную для банкротства сумму.

Но реальность такова, что этот механизм почти нерабочий. Главная загвоздка необходимость самоорганизации. Работникам нужно провести собрание, выбрать представителя, договориться о единой позиции, что представляет значительную организационную сложность, особенно в условиях страха сотрудников перед потерей работы. К тому же, право обратиться в арбитражный суд с заявлением о несостоятельности возникает лишь после того, как решение суда общей юрисдикции о взыскании долгов вступит в силу.

Каждому сотруднику или группе приходится проходить эту длительную процедуру отдельно. Даже если чудом удастся преодолеть все препятствия и запустить процесс банкротства, работники оказываются на одном поле с мощными кредиторами. Их требования по зарплате, хоть и относятся к первой очереди, тонут в спорах между крупными игроками.

В различных государствах мира, особенно в западноевропейском регионе, сложились эффективные системы охраны трудовых прав при банкротстве компаний. Здесь распространен подход, когда создаются специализированные финансовые институты, берущие на себя обязательства по погашению долгов перед персоналом. Возьмем Францию: здесь функционирует гарантийный фонд AGS [5], формируемый за счет ежемесячных отчислений предпринимателей в размере 0,25% от фонда оплаты труда. Его ключевая задача полное погашение всех видов задолженности: не только заработной платы, но и компенсационных выплат при расторжении трудовых отношений. Итальянская практика

демонстрирует схожую модель, где Национальный институт социального страхования управляет Гарантийным фондом [4]. Этот механизм позволяет компенсировать работникам невыплаченное вознаграждение за период от трех месяцев до года, при этом источником финансирования служат обязательные взносы предприятий в размере 0,2% от фонда заработной платы. Британская система предлагает свой вариант решения проблемы через Службу выплат при сокращении штатов. Данный государственный орган обеспечивает защиту прав трудящихся, устанавливая лимит компенсации до восьми недель задолженности по заработной плате с недельным максимумом в 719 фунтов [8]. Важно понимать, что все эти национальные механизмы имеют единую правовую основу в виде Директивы ЕС 2008/94/ЕС [8], которая прямо обязывает страны-члены обеспечивать минимальные гарантии работникам при неплатежеспособности работодателя. Таким образом, западноевропейская модель строится на двух принципах: создании специализированных фондов, непосредственно производящих выплаты сотрудникам, и законодательном закреплении привилегированного статуса их требований в конкурсной массе. В Соединенных Штатах подход к защите трудовых прав при банкротстве компании принципиально отличается от европейского. Здесь вы не найдете специальных гарантийных фондов для выплаты зарплат. Вместо этого американское законодательство предоставляет самим денежным требованиям работников особый приоритетный статус. Эта норма закреплена в разделе 507 Кодекса о банкротстве [2]. Согласно ему, невыплаченная заработная плата, средства за неиспользованные больничные и определенные виды выходных пособий относятся к четвертой категории приоритетных требований. На каждого сотрудника устанавливается определенный лимит. Когда начинается процесс распределения активов обанкротившейся компании, требования работников в рамках этого лимита удовлетворяются в числе первых до того, как получат что-либо большинство других необеспеченных кредиторов.

Такой механизм, безусловно, снижает риск полностью лишиться причитающихся денег. Однако у него есть серьезный недостаток – отсутствие гарантий оперативности. Фактические выплаты производятся только после завершения всей

процедуры ликвидации активов, а сама эта процедура может затягиваться на долгое время.

В отличие от системы с гарантийными фондами, где выплаты носят срочный характер, здесь никто специально не следит за сроками, и работникам приходится просто ждать окончания процесса. В быстроразвивающихся странах Азии наблюдается прогрессирующее усиление защиты прав работников в рамках законодательства о несостоятельности, что становится их характерной чертой. Ярким примером служит Китай, где с 2007 года действует обновленный Закон «О банкротстве предприятий». Согласно этому закону, требования по выплате заработной платы, пособий по медицинскому страхованию и пенсий обладают абсолютным приоритетом при распределении имущества должника. Эти трудовые долги погашаются даже до требований кредиторов, чьи обязательства обеспечены залогом, что коренным образом изменило прежний порядок удовлетворения претензий [6].

Другие азиатские государства также внедряют различные механизмы защиты. В Индии реформированный в 2016 году Закон о несостоятельности и банкротстве относит работников к категории «операционных кредиторов». Этот статус предоставляет им право инициировать процедуру банкротства в отношении предприятия-должника. В ходе ликвидации требования работников о выплате заработной платы и компенсаций за последние 24 месяца удовлетворяются во вторую очередь, сразу после требований обеспеченных кредиторов [7].

В Гонконге функционирует Специальный фонд защиты заработной платы при несостоятельности. Данный государственный фонд берет на себя обязательства по выплате работникам задолженности по зарплате в случае банкротства работодателя, обеспечивая тем самым максимально быстрое частичное возмещение утраченных доходов. Аналогичные подходы демонстрируют Сингапур и Вьетнам, где законодательство прямо признает сотрудников полноправными кредиторами, наделяя их правом не только инициировать процедуру несостоятельности, но и входить в комитет кредиторов для участия в решении вопросов реструктуризации [7].

Наиболее развитая система защиты создана в Южной Корее. Там действует Государственный фонд гарантирования требований по заработной плате, формируемый за счет взносов работодателей. Из средств этого фонда производится оперативная выплата неполученных работниками зарплат. К 2024 году объем выплат из фонда достиг рекордных 724 миллиардов вон (около 600 миллионов долларов США) за год. Примечательно, что в рамках упрощенной процедуры работник может получить до 10 миллионов вон (примерно 7,5 тысяч долларов) в течение года без объявления официального банкротства работодателя, и до 21 миллиона вон (около 15 тысяч долларов) в случае установления факта несостоятельности [1].

Таким образом, в западных экономических системах доминируют социально-ориентированные инструменты различные страховые схемы, целевые фонды и системы приоритетных выплат. Восточный же подход часто строится на законодательно установленных приоритетах, прямом участии работников в юридических процедурах и активной государственной поддержке. Однако за этими различиями прослеживается универсальная мировая тенденция: современное законодательство постепенно, но неуклонно усиливает защиту интересов наемных работников при прекращении деятельности компаний.

Предоставление работникам возможности инициировать процедуру банкротства при меньшем уровне задолженности серьезно усилило бы их правовые позиции. Такой шаг открыл бы многим сотрудникам прямой доступ к этому юридическому инструменту. Последствия были бы значительными: информация о долгах компании аккумулировалась бы гораздо оперативнее, а это, в свою очередь, помогало бы сохранить активы или хотя бы уменьшить финансовый ущерб. Зарубежный опыт подтверждает эту логику в ряде стран отсутствие подобных порогов позволяет уволенным сотрудникам быстро вносить свои требования в реестр в рамках администрации банкротства.

Помимо корректировки пороговых значений, существуют и другие механизмы поддержки прав сотрудников. Одним из таких инструментов является создание Фондов гарантирования заработной платы. Международная практика взять, к примеру, Францию, Италию, Великобританию или Южную Корею

наглядно демонстрирует, как эти структуры позволяют оперативно компенсировать задолженность персоналу. В нашей стране эта идея тоже находится в поле активного обсуждения специалистами. Ее суть в том, что компании делают небольшие отчисления от фонда оплаты труда, формируя резерв, который при необходимости может быть увеличен за счет государственного софинансирования. В случае банкротства работодателя фонд автоматически выплачивает персоналу причитающуюся ему сумму. Такой подход не просто решает финансовую проблему, он практически мгновенно гасит очаг социального недовольства, что крайне важно для стабильности.

Повышение приоритетности требований по заработной плате в реестре кредиторов – это еще одно действенное направление защиты. Логичным развитием было бы не только снижение количественного барьера, но и расширение условий действия приоритета. Мировой опыт знает примеры, где заработная плата защищена еще сильнее. В Китае, скажем, она находится в первой очереди, что кардинально меняет положение сотрудников.

Сделать этот механизм по-настоящему рабочим значит дать работникам реальный, а не формальный инструмент. Это не потребовало бы кардинальной перестройки системы, лишь точечной настройки уже существующих правил. Эффект усилится, если параллельно внедрить фонды гарантий выплат или поднять приоритетность зарплатных требований в реестре.

Подобный комплекс мер не просто сделал бы разрешение долговых конфликтов более справедливым, но и соответствовал бы общемировому курсу на усиление социальной составляющей в экономике. В конечном счете, это побуждало бы компании раньше замечать внутренние проблемы, что работает на защиту персонала и общую стабильность на рынке труда.

В заключении можно констатировать, что дальнейшее развитие института банкротства в России видится в гармоничном сочетании проверенных отечественных подходов с адаптированными элементами международной практики. Перспективным направлением представляется комплекс мер, включающий разумную корректировку пороговых значений долговой нагрузки, разработку

эффективных механизмов гарантирования заработной платы и укрепление процессуальных позиций работников в процедурах несостоятельности. Такой сбалансированный курс будет способствовать не только усилению защиты трудовых прав, но и повышению общей стабильности экономических отношений, создавая предсказуемую и справедливую среду для всех участников хозяйственной деятельности.

Список литературы

1. 21 million won per person» visual news // Asiae.co.kr. URL: <https://www.asiae.co.kr/en/visual-news/article/2025062315001261174#:~:text=19,21%20million%20won%20per%20person>
2. Bankruptcy code changes go into effect on April 1, no foolin' // Kerr Russell. URL: <https://www.kerr-russell.com/no-foolin-bankruptcy-code-changes-go-into-effect-on-april-1/>
3. Ellul A. Corporate Leverage and Employees' Rights in Bankruptcy / A. Ellul, M. Pagano // CEPR Discussion Paper. – 2017. – No. DP12033.
4. Eurofound. Italy: Wage guarantee in case of insolvency. URL: <https://apps.eurofound.europa.eu/legislationdb/wage-guarantee-in-case-of-insolvency/italy>
5. France, 1974: No minimum duration for taking days off in the event of a child's sickness. URL: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-1974-5_2612.html
6. Moerman F. The New Chinese Bankruptcy Law / F. Moerman, M. Grey, G.A. Bongartz // Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP. – 2007.
7. The Humane Side of Corporate Insolvency: Protecting Workers and Employees in Asian Economies // ECGI – The European Corporate Governance Institute. URL: <https://clck.ru/3Pr6Fa>
8. Your rights if your employer is insolvent: What you can get. URL: <https://www.gov.uk/your-rights-if-your-employer-is-insolvent/what-you-can-get>
9. Директива 2008/94/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза о защите работников в случае неплатежеспособности работодателя // EUR-Lex [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=celex%3A32008L0094> (дата обращения: 09.10.2025).

10. Прокопенко А.И. К чему приведет повышение порога банкротства для организаций до 2 млн руб. / А.И. Прокопенко // ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/prokopenko/1736949/> (дата обращения: 09.10.2025)

11. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 №127-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/ (дата обращения: 09.10.2025).