

# МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ БАНКРОТСТВЕ НАНИМАТЕЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*А. О. Лышко, Е. А. Сенкевич, студентки 4 курса БГЭУ  
Научный руководитель:  
кандидат юрид. наук, доцент Д. В. Петроченков (БГЭУ)*

На сегодняшний день вопрос об эффективности института банкротства является особо актуальным и достаточно многоаспектным.

Одним из негативных последствий банкротства субъекта хозяйствования является невозможность исполнения им обязанностей по выплате выходных пособий и оплате труда с работниками.

Впервые проблема невыплаты зарплаты в связи с банкротством нанимателя на международном уровне была затронута в Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). В ней была прописана система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателей [1].

Но следует отметить, что Международная организация труда признала недостаточную эффективность привилегированной модели и отметила положительные моменты системы создания гарантийных учреждений.

Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) (далее – Конвенция № 173) включила в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегии работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты [2].

Следует отметить, что на сегодняшний день Конвенция № 173 Республикой Беларусь не ратифицирована. Ратификация данной Конвенции, по нашему мнению, позволила бы улучшить социальную защищенность граждан при банкротстве нанимателя.

Существует несколько предложений по социальной защите работников предприятий. К примеру, возможно ввести систему обязательного социального страхования на случай невыплаты заработной платы и на случай банкротства предприятия. Но следует отметить, что здесь необходимо провести анализ положения нанимателей и установить, насколько подобная система увеличит финансовую нагрузку на них. Если такая нагрузка будет незначительной, то такое нововведение позволит предотвратить нарушение социальных прав работников неплатежеспособных компаний.

Однако, говоря о создании социального страхового фонда на случай невыплаты заработной платы и на случай банкротства предприятия, нельзя не вспомнить положения закона о резервном фонде.

Исходя из ст. 76 Трудового Кодекса Республики Беларусь, резервный фонд должен создаваться в любых организациях независимо от форм собственности, а также у индивидуальных предпринимателей [3].

В данной норме не учитываются особенности деятельности индивидуальных предпринимателей, для которых создание резервного фонда заработной платы является нецелесообразным и зачастую попросту невозможным. Конкретный размер фонда, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях).

Но следует отметить, что практически никто из предпринимателей не заключает коллективных договоров и соглашений, без которых резервный фонд не функционирует [4, с. 52].

Решение данной проблемы мы видим в следующем:

– необходимо унифицировать законодательство по вопросу создания резервного фонда. Следует разрешить вопрос о том, в каком порядке создается резервный фонд в организациях, где не заключен коллективный договор. Возможно, необходимо предусмотреть единую форму локального нормативного акта, который регламентировал бы вопросы о размере, порядке создания и функционирования резервного фонда;

– в случае если законодательством установлена обязанность нанимателя создать резервный фонд, необходимо предусмотреть и ответственность за его отсутствие.

Также определенное внимание следует уделить и Закону о банкротстве. Необходимо совершенствовать его должным образом, в частности, есть предложение расширить признаки банкротства, включив в них такой признак, как «невыполнение требований по оплате труда в течение двух месяцев». Следует также отметить, что одним из основных направлений является разработка законопроекта о создании страховых механизмов для защиты работников на случай банкротства их предприятий.

## Литература

1. Конвенция об охране заработной платы : Конвенция Международной организации труда, 1949 г., № 95 // Консультант Плюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа : 01.12.2011.

2. Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://www.conventions.ru/>. – Дата доступа : 08.11.11.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26.07.1999 г., № 296-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 114-3 // Консультант Плюс : Беларусь [Элек-

тронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа : 11.12.2011.

4. *Васильев, В.* Представительство трудовых прав работников при банкротстве организации / В. Васильев, Е. Костромина // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* – 2010. – № 6. – С. 50–54.