

**Взыскание задолженности по заработной плате при банкротстве организации**

Одним из наиболее острых социальных вопросов в сфере несостоятельности (банкротства) является защита прав лиц, работающих (работавших) по трудовым договорам. Их основными требованиями являются требования по взысканию задолженности по заработной плате и по выплате выходных пособий.

Банкротство представляет собой один из способов ликвидации и прекращения деятельности организации, во время которого возникает угроза увольнения работников. Однако необходимо отметить, что ликвидация и прекращение деятельности организации лишь только последствия многоэтапной процедуры банкротства, поскольку нет никаких гарантий, что сложится именно такой исход.

Несостоятельность организации не всегда приводит к полному прекращению деятельности юридического лица. Перед признанием организации-должника банкротом возможно введение ряда процедур, применяемых в деле о банкротстве, таких как наблюдение, финансовое оздоровление или внешнее управление. Указанные процедуры не исключают возможности продолжения деятельности организации, поэтому и прекращать трудовые отношения с сотрудниками в этот период нет законных оснований.

В случае признания несостоятельности организации и введения в отношении нее процедуры банкротства, существуют определенные выплаты, которые полагаются работникам при банкротстве организации вне зависимости от занимаемой ими должности.

Во время увольнения работодатель должен произвести в пользу увольняемого сотрудника следующие денежные отчисления:

- заработная плата (за отработанное, но не оплаченное время);

- премии и другие положенные выплаты (в случае, если это предусмотрено в локальных нормативных актах предприятия);

- компенсация за неиспользованный отпуск (количество дней определяется исходя из отработанного времени, а оплата - из среднедневного заработка);

- выходное пособие (оно выплачивается при увольнении в случае ликвидации предприятия, размер пособия определяется, исходя из среднемесячного заработка);

- сохранение заработка на период до 2 месяцев (важно помнить, что обязательными условиями получения данной выплаты являются постановка на учет в центр занятости в течение 2 недель после увольнения, а также отсутствие нового места работы).

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения между работниками и должником при проведении процедуры банкротства, является Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ (далее - Закон о банкротстве).

Согласно положениям статьи 134 Закона о банкротстве требования работников по выплате заработной платы относятся к обязательствам второй очереди реестра требований кредиторов должника, она считается одной из привилегированных.

Помимо этого, вне очереди выплачиваются так называемые текущие требования, то есть возникшие в ходе процедуры банкротства, в которые также включена заработная плата, начисленная в ходе процедуры банкротства.

Однако приоритет требований работников не гарантирует их удовлетворение в случае недостаточности имущества у должника. Согласно положениям части 9 статьи 142 Закона о банкротстве требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

«*Ввиду того что банкротство обычно связано с изменениями в организации производства и труда или ликвидацией юридического лица и, как следствие, с массовым высвобождением работников, потерей ими заработка и иных социальных выплат, защита соответствующих требований работников является одной из важнейших социальных задач государства*», - отмечает руководитель Управления Росреестра по Волгоградской области **Наталья Сапега**.

С уважением,

Балановский Ян Олегович,

Пресс-секретарь Управления Росреестра по Волгоградской области

Mob: +7(937) 531-22-98

E-mail: [pressa@voru.ru](mailto:pressa@voru.ru)