

**С 29 сентября 2015 года работодатель, имеющий задолженность перед работниками, может быть признан банкротом.**

В соответствии с изменениями, внесенными в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» 29 июня 2015 года, к признакам банкротства юридических лиц добавлен еще один признак – наличие задолженности по заработной плате и (или) выходным пособиям, не погашенной в течение трех месяцев. 29 сентября 2015 года данные изменения вступили в силу. Теперь работники, в том числе бывшие, имеют право обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании организации банкротом.

Заявить о банкротстве работодателя можно будет только в том случае, если имеется вступившее в законную силу судебное решение, которое подтверждает, что зарплата или выходное пособие не выплачивались свыше трех месяцев и подлежат взысканию. Получить такое решение суда работники могут довольно быстро. Как указано в статье 122 Гражданского процессуального кодекса РФ, по делам о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы согласно статье выдается судебный приказ. Статьей 126 Гражданского процессуального кодекса РФ установлено, что мировые судьи выносят его в течение пяти дней с момента поступления заявления в суд.

Кроме того, при задержке выплаты заработной платы работник может воспользоваться рядом других прав.

Так, частью второй статьи 142 Трудового кодекса РФ работнику предоставлено право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, предварительно известив об этом работодателя в письменной форме. Форма такого заявления нормативно не утверждена, поэтому работник вправе составить его в произвольной форме. Кроме того, в период приостановки работы должен начисляться средний заработок, а также проценты за задержку заработной платы, предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса РФ.

Более того, исходя из анализа судебной практики, в случае невыплаты заработной платы работник вправе покинуть рабочее место с одновременным письменным уведомлением работодателя для подработки у другого работодателя. Так, апелляционным определением Хабаровского краевого суда от 13.05.2015 по делу № 33-2977/2015 такие действия работников признаны законными и обоснованными. Судом установлено, что в случае, если работник уведомил работодателя, который не выплачивает своевременно заработную плату, в письменной форме об оставлении рабочего места, хотя последний его и не отпускает, то работник вправе не выходить на неоплачиваемую работу, а заняться подработкой.