

# ОСПАРИВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЧАСТИ УСЛОВИЙ О ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ ВЫПЛАТ В ДЕЛАХ О БАНКРОТСТВЕ

*Корбу Юлия Ильинична, студентка ИГиП ТюмГУ  
направление «Юриспруденция», 2 курс,  
магистерской программы «Корпоративный юрист»<sup>1</sup>*

Изменения гражданского законодательства 2014 г., а также законодательства о несостоятельности (банкротстве), в частности, внесенные Федеральным законом от 29.07.2017 № 266-ФЗ<sup>2</sup>, с очевидностью свидетельствуют об изменении вектора развития нашего права в данной сфере, – оно становится все в большей степени прокредиторским. Законодательные положения ужесточаются, внедряются механизмы, с помощью которых вероятность удовлетворения имущественных требований конкурсных и иных кредиторов в делах о банкротстве путем пополнения конкурсной массы существенно возрастает.

Сфера трудового права, несмотря на свою относительную обособленность от гражданско-правовых отношений, банкротных дел, также может быть и нередко бывает ареной злоупотреблений, нарушающих права и законные интересы кредиторов. Соответственно, и трудовое законодательство оказывается под влиянием обозначенной выше тенденции, начиная активнее взаимодействовать на уровне правоприменения с гражданско-правовыми нормами и институтами.

Так, сравнительно недавно суды начали применять гражданско-правовые институты крупной сделки и сделки с заинтересованностью в отношении трудовых договоров (прежде всего, с руководителями

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Чукреев А.А., кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ.

<sup>2</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 29.07.2017 № 266-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2017. № 31 (ч. 1). Ст. 4815.

организаций)<sup>1</sup>, предопределяя особый порядок их заключения, что предполагает соблюдение не только норм Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)<sup>2</sup>, но также положений специальных законов – об отдельных видах юридических лиц: «Об обществах с ограниченной ответственностью»<sup>3</sup> и «Об акционерных обществах»<sup>4</sup>.

Одним из гражданско-правовых механизмов, активно используемых в делах о банкротстве в целях пополнения конкурсной массы должника, выступает институт оспаривания сделок, формируемый, как общими нормами Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ)<sup>5</sup>, так и специальными положениями Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон о банкротстве)<sup>6</sup>.

Положения ТК РФ прямо указывают на отнесение руководителя организации к категории работников, ввиду чего с руководителем также заключается трудовой договор<sup>7</sup>.

Сама по себе глава 43 ТК РФ, устанавливающая особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации, как и общие положения данного кодекса, не содержат правовых механизмов оспаривания трудовых договоров с этими работниками. Вместе с тем, следует отметить, что правовое регулирование отношений юридического лица с такого рода менеджерами не ограничивается только нормами трудового законодательства, ввиду чего

---

<sup>1</sup> См.: п. 10 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.05.2014 № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2014. № 6.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

<sup>4</sup> Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

<sup>5</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>6</sup> О несостоятельности (банкротстве): федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

<sup>7</sup> Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 19.

применение здесь гражданско-правового института недействительности сделок оправдано<sup>1</sup>.

Кроме того, следует обратить внимание, что руководитель организации, являясь единоличным исполнительным органом юридического лица, соединяет в себе правовой статус работника и лица, с помощью которого юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности<sup>2</sup> (п. 1 ст. 53 ГК РФ). И только такой орган, по общему правилу, вправе совершать сделки от имени своего юридического лица<sup>3</sup>. Ввиду чего на руководителя распространяются положения п. 3 ст. 53 ГК РФ, в соответствии с которым он должен действовать добросовестно и разумно в интересах представляемого им юридического лица<sup>4</sup>. Полагаем, что указанные требования будут обязательны для него и в случае реализации им прав, строго говоря, относящихся к сфере трудового законодательства, в том числе при заключении им со своим работодателем трудового договора.

В соответствии со ст. 61.1 Закона о банкротстве сделки, совершенные должником или другими лицами за счет должника, могут быть признаны недействительными в соответствии с ГК РФ, а также по основаниям и в порядке, которые указаны в настоящем законе. Пункт 3 указанной статьи говорит о том, что ее правила могут применяться к оспариванию действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих в том числе в соответствии с трудовым законодательством, что подчеркивает возможность использования указанного механизма для восстановления нарушенных прав и имущественных интересов кредиторов и должника. Согласно анализируемому пункту Закона о банкротстве, механизмы

---

<sup>1</sup> Пункт 4 ст. 53 ГК РФ, вступивший в силу с 01.09.2014, гласит: «Отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах».

<sup>2</sup> Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. С.54.

<sup>3</sup> Чукреев А.А., Шанаурина Ю.В. Предпринимательское право: учебное пособие / под ред. М.И. Клеандрова. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2013. С. 54.

<sup>4</sup> Согласно п. 3 ст. 53 ГК, обязанность действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно несут и члены коллегиальных органов юридического лица (наблюдательного или иного совета, правления и т.п.)

оспаривания применяются, в частности, к соглашениям или приказам об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и к самим таким выплатам.

Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23.12.2010 № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>1</sup> в подп. 3 п. 1 прямо закрепляет разъяснение, согласно которому по правилам Закона о банкротстве оспариваться может, в частности, выплата заработной платы, в том числе премии.

Несмотря на то, что применение данного механизма к трудовым отношениям носит сегодня бесспорный характер, возможность оспаривания трудового договора прямо в законе не поименована.

Исходя из специфики трудовых отношений, содержания трудового договора, представляется, что само по себе оспаривание этого договора в целом никакого правового смысла не имеет, так как в действительности не отвечает одной из фундаментальных целей правового регулирования несостоятельности (банкротства) – максимально полному удовлетворению требований кредиторов. Ко всему прочему, это посягает на трудовые права и гарантии, установленные Конституцией РФ<sup>2</sup>. Ведь для достижения целей правового института банкротства интерес представляют только некоторые положения такого договора, касающиеся заработной платы и иных денежных выплат, ввиду чего целесообразно говорить о возможности оспаривания лишь части трудового договора, а именно условий о заработной плате и об иных выплатах<sup>3</sup>.

Правоприменительная практика арбитражных судов по разрешению обособленных споров в делах о банкротстве однозначно указывает на

---

<sup>1</sup> Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2011. № 3.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>3</sup> Беседина О.С. Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 76.

возможность применения правового механизма признания условий трудовых договоров недействительными.

Одним из примеров такого правоприменения является определение Высшего Арбитражного Суда от 21 марта 2014 г. № ВАС-10413/13, в котором данный суд пришел к выводу о необоснованном установлении в трудовом договоре работника повышенной заработной платы и в порядке п. 1 ст. 61.2 Закона о банкротстве признал указанную сделку недействительной по признаку неравноценного встречного исполнения обязательств другой стороной<sup>1</sup>. В другом деле судами была признана недействительной сделка, причинившая вред имущественным правам кредиторов (п. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве) путем выплаты единовременной компенсации работнику в период банкротства, что повлекло за собой уменьшение конкурсной массы должника<sup>2</sup>.

В деле, рассматриваемом Тринадцатым арбитражным апелляционным судом, выплата премий ряду сотрудников была признана недействительной, так как общая сумма этих премий в период приостановления хозяйственной деятельности должника составила более 14 % балансовой стоимости активов общества. Следовательно, работники не могли не осознавать финансовую и экономическую необоснованность таких выплат, так как они противоречат целям и задачам субъекта хозяйственной деятельности, особенно в ситуации его неплатежеспособности. На основании указанных обстоятельств поведение работников было признано недобросовестным на основании ст. 10 ГК РФ, а сделка – недействительной<sup>3</sup>.

Универсальным последствием признания сделки недействительной является возвращение в конкурсную массу всего полученного от должника

---

<sup>1</sup> Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 21.03.2014 № ВАС-10413/13 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 27.09.2018).

<sup>2</sup> Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 28.11.2013 № ВАС-16854/13 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 27.09.2018).

<sup>3</sup> Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.09.2016 № А56-17152/2015 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 14.10.2018).

по недействительной сделке согласно положениями п. 1 ст. 61.6 Закона о банкротстве. Однако, например, О.С. Беседина считает указанные нормы противоречащими ст. 1109 ГК РФ, согласно которой не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи при отсутствии недобросовестности с стороны гражданина и счетной ошибки<sup>1</sup>. Однако, данное умозаключение не выдерживает критики. Так, согласно ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд. Указанная норма-принцип предполагает, что заработная плата выплачивается работнику не безвозмездно, а в обмен на труд, который последний произвел в рамках осуществления трудовой функции для работодателя. Отсутствие встречного представления предполагает отсутствие труда работника, за который он получил справедливую оплату. При этом, возможно, какая-либо работа работником исполнялась, но выплаты, установленные ему за такой труд, существенно превышали его экономическую рыночную оценку, что позволяет говорить о фактической безвозмездности. Таким образом, именно недобросовестность работника в подобных ситуациях, упомянутая в рассматриваемом положении ст. 1109 ГК РФ, и является основанием для неприменения этого положения, так как в современной цивилистике общепризнан принцип неправомерности извлечения преимуществ, выгоды из незаконного или недобросовестного поведения, который не так давно нашел прямое закрепление в п. 4 ст. 1 ГК РФ.

Кроме того, необходимость взыскания в конкурсную массу таких денежных средств, полученных гражданином по недействительной сделке, следует также из положений ст. 1103 ГК РФ, которая говорит о субсидиарном применении норм о неосновательном обогащении к требованиям о возврате исполненного по недействительной сделке – лишь «поскольку иное не установлено настоящим Кодексом, другими законами или иными правовыми актами и не вытекает из существа соответствующих

---

<sup>1</sup> Беседина О.С. Указ. соч. С. 75.

отношений». В нашем случае иное прямо предусмотрено п. 1 ст. 61.6 Закона о банкротстве.

Следовательно, применение положений ст. 1109 ГК РФ в данном случае необоснованно, так как указанные выплаты довольно сомнительно относить к категории заработной платы, и работник, получая их, действует недобросовестно, фактически злоупотребляя своими правами.

Несмотря на наличие вполне однозначно сформулированных положений Закона о банкротстве, о которых шла речь выше, отсутствие зеркальных норм в ТК РФ о возможности применения таких положений в трудовых отношениях порождает закономерные вопросы.

Так, указанная практика и законодательство, по мнению некоторых ученых<sup>1</sup>, разрушают презумпцию, принцип незыблемости трудовых отношений и прав. Однако, указанный принцип никем под сомнение не ставится, но в исключительных случаях, о которых мы здесь говорим, вряд ли может становиться препятствием на пути защиты прав и законных интересов кредиторов должника по делу о банкротстве.

Одновременно с этим, механизм, с помощью которого будет осуществляться оспаривание трудовых выплат и «денежных» условий трудового договора, не должен применяться формально, так как такой подход, безусловно, будет нарушать права и законные интересы работников, а сама практика применения такого механизма окажется губительной.

В целях соблюдения справедливого баланса прав и законных интересов сторон трудовых отношений (работников и работодателей), с одной стороны, а с другой, – участников гражданских и прочих отношений, представляется необходимым закрепить в ТК РФ возможность применения к трудовым договорам правового института недействительности сделок в «экстраординарных» случаях, предусмотренных данным кодексом, к которым следует отнести несостоятельность (банкротство) работодателя. И перечень оснований такого применения, безусловно, должен быть

---

<sup>1</sup> Беседина О.С. Указ. соч. С. 76.

исчерпывающим. Применительно к сфере несостоятельности (банкротства) здесь достаточно будет сослаться на основания, предусмотренные Законом о банкротстве.

#### **Список литературы:**

1. Беседина О.С. Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 72-78.
2. Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 19-22.
3. Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. – 240 с.
4. Чукреев А.А., Шанаурина Ю.В. Предпринимательское право: учебное пособие / под ред. М.И. Клеандрова. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2013. 356 с.