УДК 346.12 DOI: 10.22394/2074-7306-2020-1-2-129-135

ОСПАРИВАНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В ПРОЦЕДУРЕ БАНКРОТСТВА

Мкртчян Геннадий Мнацаканович аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: gena.mcrtchyan@yandex.ru

Юрин Игорь Леонидович кандидат экономических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: urin1966@rambler.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена анализу сложившейся ситуации по заключению трудовых договоров во вред имущественным интересам кредиторов. В судебной практике не редко можно встретить дела по оспариванию установленной оплаты труда и иных выплат работникам предприятий-банкротов, либо споры о наличии трудовых отношений между работником и предприятием-должником. Это связанно с тем, что недобросовестные бенефициары бизнеса с целью уменьшения конкурсной массы заключают трудовые договоры с подставными лицами, либо увеличивают выплаты аффилированным сотрудникам, искусственно увеличивая задолженность предприятия.

Ключевые слова: *несостоятельность, банкротство, работник, трудовые отношения, бенефициар, трудовой договор, директор, убытки, вред, должник, оплата труда.*

На сегодняшний момент при банкротстве предприятий недобросовестные бенефициары бизнеса пытаются различными способами вывести активы, тем самым нанося имущественный вред кредиторам. В практике имеются случаи, когда инструментом вывода активов являются трудовые договоры, это обусловлено, в том числе, существующим порядком удовлетворения требований кредиторов. Так, согласно статье 134 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» требования работников удовлетворяются во вторую очередь, в то время как требования контрагентов должника и кредитных организаций удовлетворяются в третью очередь. В статье мы хотели бы рассмотреть судебную практику по выводу активов через заключение фиктивных трудовых договоров и увеличение оплаты труда отдельных работников предприятий банкротов, а также выявить проблемы и предложить пути их решения.

В деле № А41-6748/2018 рассматривался спор двух учредителей компании. Миноритарный участник ООО «УниверсалРесурс» Галия Серажетдинова предъявила исковое заявление на сумму 26,2 млн рублей к мажоритарному участнику и одновременно генеральному директору Олегу Волину. Претензии Серажетдиновой заключались в том, что с 2012 по 2017 годы заработная плата генерального директора составляла от 500 тысяч до 1 млн рублей, затем в январе 2017 года Волин включил в повестку собрания учредителей вопрос об увеличении оклада генерального директора до 2,3 млн рублей. На собрании данное решение было принято без участия миноритарной участницы общества. В декабре 2017 года на собрание участников общества был вынесен вопрос об увеличении заработной платы генерального директора до 2,6 млн рублей и установлении премии в размере 5 % от чистой прибыли предприятия. Данное решение было также

утверждено в связи с наличием большей доли голосов у Волина. В связи с этим Сержетдинова посчитала, что данные решения наносят вред ее имущественным правам и фактически влияют на распределение прибыли предприятия между партнерами.

В исковых требованиях Сержетдинова просила признать суд недействительными решения об увеличении заработной платы генерального директора как сделок с заинтересованностью, которые согласно статье 45 ФЗ от 08.02.1998 № 14 «Об обществах с ограниченной ответственностью» должны были быть одобрены участниками общества не заинтересованными в их совершении.

Ответчик, возражая на предъявленный иск, ссылался на то что указанная зарплата является рыночной, в подтверждение данного довода был предъявлен отчет от АО «Антал Раша», согласно которому зарплата руководителей предприятий занимающихся управлением недвижимости колеблется от 950 000 до 2,7 млн рублей, однако в данном отчете речь шла о столичных компаниях, в то время как ООО «УниверсалРесурс» вело свою деятельность в Подмосковье. Истец предоставила суду три отчета о средней зарплате руководителей, где регион, масштаб бизнеса и квалификация управленцев были сопоставимы с «УниверсалРесурсом», но вознаграждение руководителей было ниже. Исходя из представленных доказательств, суд посчитал заработную плату генерального директора завышенной и согласился с доводами истца признав, что спорные сделки должны были в обязательном порядке быть одобрены Сержетдиновой.

Не согласившись с решением, Волин подал апелляционную жалобу. Суд апелляционной инстанции решение отменил, указав на недоказанность причинения ущерба. Согласно выводам суда отчеты истца не могут быть однозначным доказательством превышения рыночного уровня заработной платы, кроме того она устанавливается индивидуально, по решению участников общества. Также истец не доказал не соответствие навыков квалификации Волина указанной зарплате. Кроме того за I квартал 2018-го чистая прибыль предприятия составила 32,8 млн, а за тот же период 2017 г. – 6 млн руб.

На наш взгляд, указанные аргументы суда являются спорными, так как в сложившейся ситуации необходимо отметить факт наличия сделки с заинтересованностью, которая должна быть одобрена не заинтересованными участниками общества. Резкое увеличение Волиным своего вознаграждения вызывается вопросы относительно разумности и добросовестности при принятии данного решения.

Верховный суд указал, что рыночный уровень зарплат и компетенция директора не играют ключевой роли в данном споре. Для признания сделки недействительной необходимо доказать факт того, что она была заключена в ущерб интересов общества. Составной частью данного интереса является интерес участника. В связи с этим по мнения суда недействительными являются сделки, которые пусть даже не навредили обществу, но не являются «разумно необходимыми», были совершены в интересах только одной части участников, а другим, несогласным, причинили неоправданный вред[1, с. 63].

Как отмечается в определении экономической коллегии Верховного суда распределение прибыли в виде зарплат или процентов по займу законно, если остальные участники на это согласны или сами фактически получают свою часть. Однако нижестоящие суды не оценили довод о том, что под видом зарплаты Волин получал большую часть прибыли, тем самым он ухудшал экономическое положение второго участника общества.

В этой связи можно отметить важный момент о том, что участники и руководители общества должны действовать разумно. Данное дело на наш взгляд является важным и для практики привлечения к субсидиарной ответственности в рамках банкротства.

Согласно пункту 4 постановления Пленума ВАС РФ от 23.12.2010 № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III. 1 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотренные статьями 61.2 и 61.3 ФЗ от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ

«О несостоятельности (банкротстве)» подозрительные сделки и сделки с предпочтением предполагают их оспоримость, а не ничтожность. Если же будет доказан факт злоупотребления правом, то необходимо доказать пороки оспариваемой сделки, что выходит за пределы оспоримости по мотивам подозрительности и предпочтительности. Согласно статьям 10 и 168 ГК РФ, злоупотребление правом может является основанием признания сделок ничтожными [2, с. 346].

В качестве примера можно привести постановление АС Центрального округа от 02.08.2016 № Ф10-420/15 по делу № А62-7344/2013 в котором указанно, что в случае, если в действиях должника имеются признаки злоупотребление правом, то при рассмотрении в деле о банкротстве обособленных споров об оспаривании условий трудового договора, подписанного между должником и его работником, судам необходимо руководствоваться нормами закрепленными в статье 10 ГК РФ.

Верховный Суд в своем определении от 07.03.2018 № 307-ЭС18-343 по делу № А05-2366/2016 утвердил позицию нижестоящих судов о том, что должник, начисляя выходное пособие выше установленного действующей системой оплаты труда, злоупотребил правом, с целью нанесения имущественного вреда кредиторам. В результате данная сделка была признана недействительной.

Кроме того согласно части 2 статьи 134 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» действующая очередность удовлетворения требований кредиторов, предусматривает погашение долгов перед работниками до начала расчетов с конкурсными кредиторами. В этой связи некоторые должники для вывода активов подписывают мнимые трудовые договоры, либо начисляют премии аффилированным сотрудникам, с целью вывода активов. [3, с. 255; 4, с. 161].

Так, в постановлении АС Западно-Сибирского округа от 14.03.2018 № Ф04-4811/2017 по делу № А45-17734/2016 суд признал недействительной сделку между должником и работником, посчитав, что фактически трудовые отношения между ними отсутствовали, а сделка была направлена на уменьшение конкурсной массы должника.

Бремя доказывания отсутствия трудовых отношений, завышенности заработной платы, необоснованности премий и иных выплат лежит на заявители. Это сделано, в том числе потому, что в большинстве случаев арбитражный управляющий или кредитор в рамках процедуры банкротства имеет больше возможностей для получения доступа к необходимой документации должника, чем, к примеру, бывший работник, трудовые договоры с которым оспариваются [5, с. 38].

Кроме отсутствия фактических трудовых отношений, суд может посчитать выводом активов и отсутствие равнозначного встречного предоставления или же отсутствие целесообразности в привлечении специалиста. Так, в постановлении от 14.03.2018 № Ф04-4811/2017 по делу № А45-17734/2016 АС Западно-Сибирского округа посчитал, что должник не смог доказать реальный характер трудовой функции работника и целесообразность его привлечения.

Также злоупотреблением со стороны должника может быть установление оплаты труда специалиста выше средней в соответвующем регионе по данной специальности. Так, например, в постановлении Четвертого арбитражного апелляционного суда от 01.02.2019 № 04АП-5945/2013 по делу № А78-6724/2013 было установлено, что работнику должника выплачивалась заработная плата выше рыночной, что привело к причинению ущерба имущественным правам кредиторов. Подтверждением завышенности явилась справка из органов статистики, согласно которой заработная плата на предприятии банкроте была в четыре раза выше рыночной. На основании этого документа суд признал трудовой договор между работником и предприятием недействительным [6, с. 207; 7, с. 141].

Кроме того, в указанном деле судом была дана оценка целесообразности установления оплаты труда выше рыночной. Директору была увеличена заработная плата в преддверии банкротства компании, что значительно повлияло на расчеты с контрагентами. В тоже время директор предприятия не смог обосновать увеличение объема выполняемой работы, в связи с которой было произведено увеличение оплаты труда.

В другом деле, в период ухудшения экономической ситуации на предприятии был заключен трудовой договор с сотрудником, которому была установлена заработная плата выше рынка, кроме того в указанный договор было включено положение о выплате компенсации в случае увольнения. ВС РФ в своем определении от 26.02.2018 № 306-ЭС18-230 по делу № А12-61050/2015 вынес отказ в передаче указанного дела на рассмотрение Судебной коллегии по экономическим спорам, посчитав верными выводы нижестоящих инстанций о заключении данной сделки во вред имущественным правам кредиторов[8, с. 105].

В деле о банкротстве общества с ограниченной ответственности «СтройКат» № А12-61050/2015 рассматривалась установление оклада в размере 80 000, а затем увеличением до 120 000 рублей для начальника отделе кадровой службы предприятия, при условиях половины рабочего дня. В рамках данного дела арбитражный управляющий заявил о несоразмерности заработной платы рынку, а также уровню квалификации и профессиональным навыкам указанного сотрудника. Рассмотрев указанное дело, суды установили неравноценность встречного исполнения согласно трудовому договору, а также отсутствие у лица принятого на работу конкурентных преимуществ относительно иных потенциальных кандидатов на указанную должность. В этой связи стоит отметить, что установление зарплаты выше рынка допустимо в случае наличия большого объема работы, наличия заданий требующих особых навыков и умений, либо наличием у работника навыков, которые дают ему конкурентные преимущества относительно иных кандидатов на должность [9, с. 68; 10 с. 64].

В деле № А29-4518/2016 судами было установлено, что заместителю генерального директора компании-банкрота Блохиной И.В., которая также является соучредителем указанного общества, за несколько месяцев до признания общества банкротом, без имеющихся на то оснований была увеличена заработная плата в два раза. Суды пришли к выводу о недействительности указанной сделки, в связи с тем, что она направлена во вред интересов кредиторов и ее результаты усугубили имущественное положение должника [11, с. 37; 12, с. 108].

В связи с этим можно отметить, что в процессе признания сделки недействительной важным является дата заключения договора. Исходя из момента заключения соглашения можно выявить мотив ее заключения, а именно направлена она на поддержание и развитие деятельности должника, либо является притворной сделкой заключенной с целью вывода активов.

Кроме того в практике встречаются случаи фиктивного трудоустройства сотрудников, с целью уменьшения конкурсной массы должника. Так, в своем постановлении Арбитражный Суд Московского округа от 01.06.2018 № Ф05-4829/2018 по делу № А40-38944/2015 признал недействительным трудовой договор между должником и юристом. Указанный трудовой договор был заключен в период, когда фактически деятельность должника была прекращена, финансовая и налоговая отчетность не подавались, заработная плата работникам не выплачивалась. Кроме того указанная в трудовом договоре заработная плата превышала рыночную. Согласно показаниям работников предприятия-должника они никогда не видели и не знали указанного сотрудника. Кроме того арбитражный управляющий, оспаривающий указанный трудовой договор предоставил в суд в качестве доказательства судебный акт по спору между предприятием-банкротом и его учредителем, согласно которому принятый на работу юрист представлял интересы

учредителя, а не компании. Данные аргументы легли в основу признания трудового договора между предприятием и юристом недействительным, так как было доказано отсутствие трудовых отношений между юристом и предприятием-должником [13, с. 18; 14, с. 74].

Не смотря на обширную судебную практику о признании недействительными трудовых договоров, в практике существуют примеры и отказа в таких заявлениях.

Так, Арбитражный Суд Дальневосточного округа в постановлении от 11.01.2018 № Ф03-5204/2017 по делу № А73-217/2016 отказал в признании недействительными выплат бухгалтерам должника, получившим повышенную заработную плату в период подозрительности. В рамках данного дела работники бухгалтерии предоставили подтверждение возврата части уплаченных им суммы вознаграждения.

В определении от 16.02.2017 № 302-ЭС14-7670 (6) по делу № А69-16/2013 Верховный Суд Российской Федерации согласился с доводами нижестоящих инстанций о том, что заявитель не доказал несоответствие квалификации и профессиональных качеств, а также завышенность заработной платы сотрудника должника.

В связи с тем, что акты об увеличении заработной платы продолжают свое действие до их отмены у недобросовестного руководителя должника появляется время для того, чтобы вывести полученные средства, что уменьшает конкурсную массу должника и создает дополнительные трудности при дальнейшем взыскании повышенных сумм вознаграждений. В этой связи мы предлагаем дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации следующей статьей:

Статья 351.6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

В случае, если в течение шести месяцев до дня введения процедуры наблюдения на предприятии размер оплаты труда руководителя, его заместителей, членов коллегиального органа управления, главного бухгалтера, его заместителей, руководителя филиала, его заместителей, главного бухгалтера филиала, установленный трудовым договором, заключенным с такими лицами, был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, существовавшим до начала указанного срока, условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают свое действие с даты введения на предприятии процедуры наблюдения.

Введение указанной статьи, на наш взгляд, поможет сохранить часть средств, имеющихся у предприятия-должника, так как на сегодняшний момент указанные в предлагаемой статье лица, работающие на предприятии-должнике, могут получать повышенную заработную плату до момента признания сделки по увеличению заработной платы недействительной.

Литература

1. *Подольский Ю.Д.* Обособленные споры в банкротстве: монография. М.: Статут, 2020. 171 с.
2. Предпринимательское право: современный взгляд: монография // Е.А. Абросимова, В.К. Андреев, Е.Г. Афанасьева и др.; отв. ред. С.А. Карелина, П.Г. Лахно, И.С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2019. 600 с.
3. *Гутников О.В*. Корпоративная ответственность в гражданском праве: монография. // М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2019. 488 с.
4. *Суворов Е.Д*. Банкротство в практике Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации: энциклопедия правовых позиций за 2014 - 2018 гг. // М.: Статут, 2019. Вып. 2. 447 с.
5. *Рыков И.Ю*. Субсидиарная ответственность: тенденции современного менеджмента. // 2-е изд. [Электронное издание]. М.: Статут, 2019. С. 195.

6. Правовое регулирование экономических отношений. Несостоятельность (банкротство) // под ред. Е.П. Губина, С.А. Карелиной. М.: Статут, 2018. 256 с.
7. *Кораев К.Б*. Неплатежеспособность: Новый институт правового регулирования финансового оздоровления и несостоятельности (банкротства): монография. // Москва: Проспект, 2017. 320 с.
8. *Скловский К.И*. Сделка и ее действие. Комментарий главы 9 ГК РФ. Принцип добросовестности. // 4-е изд., доп. Москва: Статут, 2019. 278 с.
9. *Гаранин М.Ю.* Проблемы оспаривания трудовых договоров в процедуре банкротства // Закон. 2015. N 7. С. 64 – 72.
10. *Беседина О.С.* Некоторые вопросы реализации трудовых прав работников в свете недавних изменений Закона о банкротстве // Право и экономика. 2017. N 8. С. 63 - 70.
11. *Пластинина Н.* Пять причин для споров об окладе и премии // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. N 3. С. 36 – 40.
12. *Слоневская А.Ю*. Институт субсидиарной ответственности лиц, контролирующих должника-банкрота // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2017. N 1. С. 103 – 115.
13. *Ковалев С.Н., Дранцова К.В*. Применение статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации при рассмотрении обособленных споров в делах о банкротстве // Арбитражные споры. 2015. N 2. С. 5 – 22.
14. *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В*. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). // Москва: Редакция "Российской газеты", 2019. Вып. 13. С. 160.

Mkrtchyan Gennady Mnatsakanovich, postgraduate student, Department of Civil and Business Law, the South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: gena.mcrtchyan@yandex.ru

Yurin Igor Leonidovich, PhD in Economics, associate Professor, Department of Civil and Business Law, the South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: urin1966@rambler.ru

CHALLENGING EMPLOYMENT CONTRACTS IN BANKRUPTCY PROCEEDINGS

Abstract

This article is devoted to the analysis of the current situation on the conclusion of labor contracts to the detriment of the property interests of creditors. In judicial practice, it is not uncommon to find cases challenging the established remuneration and other payments to employees of bankrupt enterprises, or disputes about the existence of labor relations between the employee and the debtor company. This is due to the fact that unscrupulous beneficiaries of the business in order to reduce the competitive mass conclude employment contracts with figureheads, or increase payments to affiliated employees, artificially increasing the company's debt.

Keywords: *insolvency, bankruptcy, employee, labor relations, beneficiary, employment contract, Director, losses, harm, debtor, pay.*

References

1. Podol'skij YU.D. Obosoblennye spory v bankrotstve: monografiya. M.: Statut, 2020. 171 p.
2. Predprinimatel'skoe pravo: sovremennyj vzglyad: monografiya // E.A. Abrosimova, V.K. Andreev, E.G. Afanas'eva i dr.; otv. red. S.A. Karelina, P.G. Lahno, I.S. SHitkina. M.: YUsti-cinform, 2019. 600 p.

3. Gutnikov O.V. Korporativnaya otvetstvennost' v grazhdanskom prave: monografiya. // M.: IZiSP, KONTRAKT, 2019. 488 p.
4. Suvorov E.D. Bankrotstvo v praktike Verhovnogo Suda Rossijskoj Federacii i Vysshego Arbitrazhnogo Suda Rossijskoj Federacii: enciklopediya pravovyh pozicij za 2014 - 2018 gg. // M.: Statut, 2019. Vyp. 2. 447 p.
5. Rykov I.YU. Subsidiarnaya otvetstvennost': tendencii sovremennogo menedzhmenta. // 2-e izd. [Elektronnoe izdanie]. M.: Statut, 2019. 195 p.
6. Pravovoe regulirovanie ekonomicheskih otnoshenij. Nesostoyatel'nost' (bankrotstvo) // pod red. E.P. Gubina, S.A. Karelinoj. M.: Statut, 2018. 256 p.
7. Koraev K.B. Neplatezhesposobnost': Novyj institut pravovogo regulirovaniya finansovogo ozdorovleniya i nesostoyatel'nosti (bankrotstva): monografiya. // Moskva: Prospekt, 2017. 320 p.
8. Sklovskij K.I. Sdelka i ee dejstvie. Kommentarij glavy 9 GK RF. Princip dobrosovestnosti. // 4-e izd., dop. Moskva: Statut, 2019. 278 p.
9. Garanin M.YU. Problemy osparivaniya trudovyh dogovorov v procedure bankrotstva // Zakon. 2015. N 7. P. 64 – 72.
10. Besedina O.S. Nekotorye voprosy realizacii trudovyh prav rabotnikov v svete nedavnih izmenenij Zakona o bankrotstve // Pravo i ekonomika. 2017. N 8. P. 63 - 70.
11. Plastinina N. Pyat' prichin dlya sporov ob oklade i premii // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. 2017. N 3. P. 36 – 40.
12. Slonevskaya A.YU. Institut subsidiarnoj otvetstvennosti lic, kontroliruyushchih dolzhnika-bankrota // Vestnik ekonomicheskogo pravosudiya Rossijskoj Federacii. 2017. N 1. P. 103 – 115.
13. Kovalev S.N., Drancova K.V. Primenenie stat'i 10 Grazhdanskogo kodeksa Rossijskoj Federacii pri rassmotrenii obosoblennyh sporov v delah o bankrotstve // Arbitrazhnye spory. 2015. N 2. P. 5 – 22.
14. Sitnikova E.G., Senatorova N.V. Rastorzhenie trudovogo dogovora (analiz aktual'noj sudebnoj praktiki, rekomendacii). // Moskva: Redakciya "Rossijskoj gazety", 2019. Vyp. 13. P. 160.

,

.