

Компания перед банкротством повысила зарплату или выплатила премию. Как вернуть деньги в конкурсную массу

В статье — основания для признания выплат работникам должника недействительными. В практике есть особые правила оспаривания сделок в рамках трудовых отношений.

В преддверии банкротства руководство организации пытается нарастить «угодную» задолженность. К таким ситуациям можно отнести повышение размера зарплат, выплату работникам премий незадолго до банкротства. Все осложняется тем, что работники — это незащищенная сторона, суды могут предвзято рассматривать заявления о признании выплат работникам недействительными.

Как оспорить действия работодателя-банкрота

Закон о банкротстве позволяет применять правила об оспаривании сделок в рамках трудовых отношений (подп. 3 п. 1 постановления Пленума ВАС от 23.12.2010 № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона “О несостоятельности (банкротстве)”», далее — Постановление № 63). Сделки можно оспорить как по общим правилам ГК, так и по специальным основаниям Закона о банкротстве. Но положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются. Поэтому оспорить премирование



Анна Сидорова,
юрист АБ «Эксиора»



Нельзя оспаривать выплаты работникам по общегражданским основаниям, нужно применять специальные нормы Закона о банкротстве

сотрудников можно только по специальным основаниям Закона о банкротстве. Также нормы трудового законодательства не предусматривают возможность признания трудового договора недействительным¹.

Сделки должника можно оспорить по двум основаниям: как сделки с предпочтением² и подозрительные сделки³. Правом на заявление о недействительности таких сделок обладают арбитражный управляющий и конкурсный кредитор. Основное различие между сделками состоит в предмете доказывания и процессуальном сроке на подачу заявления.

Сделки с неравноценным встречным предоставлением. Оспорить такую сделку можно, если она совершена в течение одного года до принятия заявления о признании должника банкротом. Цена сделки должна существенно отличаться от цены аналогичных сделок либо не соответствовать рыночной цене. Например, работодатель мог искусственно завязать оклады сотрудникам.

Если подозрительную сделку с неравноценным встречным предоставлением совершили не позднее чем за три года до принятия заявления о банкротстве, то одной неравноценности недостаточно для признания ее недействительной. Необходимо доказать:

- цель — причинение вреда кредиторам;
- результат — вред для кредиторов;
- осведомленность контрагента о противоправной цели должника на момент совершения сделки.

Сделки с целью причинить имущественный вред правам кредиторов. Такую сделку можно оспорить, если она совершена в течение трех лет до принятия заявления о признании должника банкротом. В отношении данной категории сделок имеется ряд опровержимых презумпций. Например, предполагается, что контрагент знает о противоправной цели должника.

Понятие неравноценности сделок является оценочным. Оценочные характеристики в п. 1 ст. 61.2 Закона о банкротстве позволяют применять статью к неограниченному числу правовых ситуаций⁴. На практике очевидным свидетельством неравноценности сделки является разница между договорной и рыночной ценой в два раза и более⁵.

① определение ВС от 14.11.2008 № 5-В08-84

② ст. 61.3 Закона о банкротстве

③ ст. 61.2 Закона о банкротстве

④ постановление КС от 03.02.2022 № 5-П; определение ВС от 05.05.2022 по делу № А12-42/2019

⑤ постановление Пленума ВАС от 16.05.2014 № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью»

Особенности оспаривания сделок с работниками

Подозрительные сделки. Неравноценность встречного предоставления в рамках трудовых отношений сложно доказать из-за недостоверности информации об уровне заработных плат. В отношении рядовых должностей можно узнать средний размер заработной платы по агрегаторам для поиска работы, но такие сведения нельзя принимать как исключительно достоверные: они могут отличаться от того, что имеется в действительности. Необходимо также учитывать региональные различия на рынке труда.

Почти невозможно определить средний уровень зарплат руководителей, каждый случай подлежит оценке в зависимости от уровня оборотов компании.

Основаниями для удовлетворения требований об оспаривании выплаты премий могут быть:

- недоказанность реального участия сотрудника в проекте;
- недоказанность наличия экономического эффекта, послужившего основанием для премирования⁶.

Премирование работника при формальной возможности таких выплат не подтверждает равноценность встречного предоставления, которая должна выражаться в количестве и качестве затраченного труда сверх обычно выполняемой трудовой функции⁷.

Суды исследуют факт неравноценного встречного предоставления также на основании внутренних документов компании. Это могут быть:

- 1) трудовые договоры;
- 2) должностные инструкции;
- 3) положения о структурном подразделении, к которому относится работник.

Не на всех работников распространяется презумпция осведомленности о противоправности сделки. ВС указал, что ухудшение финансового состояния работодателя, его объективное банкротство не может ограничивать права обычных работников на получение всего комплекса гарантий⁸.

При заключении трудового договора работник не обязан учитывать финансовое состояние работодателя, он вправе принимать решение только исходя из размера заработной платы и условий труда и не должен нести риск возможного взыскания. Суды придерживаются мнения о презумпции добросовестности работника. Для опровержения данной презумпции необходимо установить, что работник при изменении трудового договора знал о наличии признаков несостоятельности работодателя и преследовал цель вывода денежных средств.

⁶ постановление АС Западно-Сибирского округа от 13.07.2017 по делу № А67-3509/2015

⁷ постановление АС Московского округа от 30.04.2021 по делу № А40-86520/2018

⁸ определение ВС от 21.12.2020 по делу № А41-34824/2016

Также нужно доказать наличие сговора работника и представителя должника, ответственного за изменение трудового договора⁹.

Суды чаще констатируют осведомленность о финансовом положении работодателя в случаях, когда оспариваются выплаты руководящему составу. Такая категория работников обладает соответствующим статусом, чтобы знать о реальном финансовом состоянии должника на момент совершения спорных сделок¹⁰. Также вероятность сговора в данном случае выше.

Осведомленность о наличии признаков несостоятельности подтверждается и спецификой должности. Например, суд пришел к выводу о том, что нахождение ответчика в должности главного бухгалтера свидетельствует об осведомленности о финансово-хозяйственном состоянии должника¹¹.

Факт причинения вреда выражается в том, что должник направлял денежные средства не на погашение задолженности перед кредиторами, а на выплаты значительных по размеру премий работникам¹².

Пример из практики. Генеральный директор выплатил своему заместителю премию в 1,5 млн руб. Внешний управляющий оспорил выплату. Управляющий полагал, что генеральный директор премировал заместителя, чтобы причинить вред имущественным правам кредиторов. Ответчик ссылался на то, что в компании действовало единое положение о премировании работников: премии носили общий характер — являлись составной частью заработной платы и были заложены в фонд оплаты труда, выплачивались одним и тем же лицам на основании показателей эффективности.

Суды указали, что на момент выплаты премий компания обладала признаками неплатежеспособности: имела неисполненные денежные обязательства. Ответчик занимал руководящую должность, поэтому знал о реальном положении дел в компании. Также ответчик — аффилированное по отношению к должнику лицо. Он осуществляет функции единоличного исполнительного органа дочерней организации компании. Значит, он знал о причинении в результате выплаты ему премий вреда имущественным правам кредиторов. Также ответчик не представил доказательств того, что получил премии из-за увеличения объема работы¹³.

Сделки с предпочтением. Список сделок, которые можно оспаривать по предпочтительности, является открытым¹⁴. Преимущественное удовлетворение при оспаривании выплат в рамках трудовых отношений должно рассматриваться в отношении иных требований кредиторов той же очереди — работников. Такую сделку можно признать недействительной, если ее совершили после

9) постановление
АС Московского округа
от 06.02.2023 по делу
№ А40-86190/2021

10) постановление
АС Волго-Вятского округа
от 09.09.2020 по делу
№ А82-13911/2015

11) постановление
АС Уральского округа
от 06.04.2023 по делу
№ А60-60428/2018

12) постановление
АС Волго-Вятского округа
от 06.08.2021 по делу
№ А82-13911/2015

13) постановление
АС Волго-Вятского округа
от 06.08.2021 по делу
№ А82-13911/2015

14) п. 10 Постановления № 63

принятия судом заявления о банкротстве или за месяц до его принятия. Для признания такой сделки недействительной достаточно доказать лишь факт оказания предпочтения тому или иному кредитору, осведомленность последнего не имеет значения.

По данному основанию сделку можно оспорить и за рамками месячного срока, но в пределах шести месяцев до принятия заявления о банкротстве. В данном случае расширяется перечень обстоятельств, которые нужно доказать:

- сделка направлена на обеспечение исполнения обязательства должника или третьего лица перед отдельным кредитором, возникшего до ее совершения;
- сделка привела или может привести к изменению очередности удовлетворения требований кредитора по обязательствам, возникшим до ее совершения;
- кредитор или лицо, в отношении которого совершена сделка, осведомлены о признаках неплатежеспособности или недостаточности имущества либо об обстоятельствах, которые об этом свидетельствуют.

Судебная практика сводится к тому, что суды квалифицируют спорные отношения как подпадающие под диспозицию ст. 61.2 Закона о банкротстве или п. 2 ст. 61.2 и п. 1, 3 ст. 61.3 в совокупности¹⁵.

¹⁵ постановление
АС Московского округа
от 23.11.2015 по делу
№ А41-51804/2014

Какие обстоятельства нужно установить при оспаривании выплат работникам

1. Объективность причин премирования. Например, работник выполнил нетипичную функцию за рамками его обычной трудовой деятельности.

2. Работник выполнил большой объем работы в сравнении с обычной трудовой деятельностью.

3. Работник выполнил задачу, которая требовала высокого уровня квалификации.

4. Размер премии адекватен для данной компании. Суд устанавливает это на основании анализа документов: должностной инструкции, трудового договора, приказов о премировании.

5. Выплаты работнику соответствуют рынку. Важно при сравнении учитывать региональный коэффициент, а также уровень оборотов компании.

6. Осведомленность сотрудника о признаках нахождения компании в состоянии финансового кризиса. Это можно установить, например, на основании того, что работник был в составе учредителей компании.

7. Сделка причинила вред кредиторам. Например, должник выплатил премии вместо того, чтобы погасить задолженность ●

Трудовое право защищает работника, даже если он представитель топ-менеджмента

Вячеслав Филиппов, главный редактор журнала «Кадровое дело», преподаватель РАНХиГС и НИУ ВШЭ



В трудовом праве нет норм, которые позволяют поставить под сомнение правомерность установления работнику зарплаты в период той или иной стадии банкротства организации. Нормы Закона о банкротстве не имеют приоритета перед Трудовым кодексом. Главное условие — это осуществлял ли работник фактически свою работу в организации или нет. Осведомленность о затруднительном финансовом положении организации или иных обстоятельств, перечисленных в п. 2 ст. 61.1 Закона о банкротстве, никак не влияет на его права как работника. Трудовое право в данном случае защищает работника, даже если он представитель топ-менеджмента, имеющий гипотетическую заинтересованность и возможность получить свою финансовую выгоду. Более того, по мнению Верховного суда, признание трудового договора или его положений недействительным невозможно (определение ВС от 14.11.2008 № 5-В08-84).

С точки зрения трудового права есть возможность не применять те или иные условия договора в случае наличия злоупотребления своим правом стороны трудо-

вого договора. Однако работника как лица, действующего в своем праве, сложно уличить в таком злоупотреблении. В то время как лицо, подписывающее договор со стороны работодателя, может преследовать цель причинить ущерб организации. Этот вывод подтверждает свежая позиция КС относительно дополнительных выплат при увольнении («золотых парашютов»). Если руководитель юридического лица действует вопреки целям предоставления соответствующих правомочий и не принимает во внимание интересы юридического лица, это может повлечь для него установленную законом ответственность (постановление КС от 13.07.2023 № 40-П). Значит, именно лицо, подписавшее такой договор, и должно нести материальную ответственность за причиненный организации ущерб, если он был.

Таким образом, завышенная стоимость труда наемного работника при недоказанности факта злоупотребления правом не может рассматриваться как основание для признания такого договора недействительным.