

Зарплата несоразмерна трудовым функциям

Аналитическая Записка для Руководителя «РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»

Назначение аналитической записки – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу



Для кого (для каких случаев): Для случаев выплаты больших зарплат в период банкротства

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ

Цена вопроса: Более 6 миллионов рублей

Схема ситуации: Компанию признали банкротом и открыли в отношении нее конкурсное производство. Но, несмотря на тяжёлое положение, Компания не утратила нежного чувства заботы о своих сотрудниках. По крайней мере, о некоторых сотрудниках. Руководствуясь только доброй заботой, Компания выплатила своей сотруднице заработную плату за два месяца в сумме 1 000 000 рублей.

Этой заботы Компании показалось маловато. Через полгода Компания выплатила этой же сотруднице премию за выслугу лет – 2 200 000 рублей. Через пару месяцев после выплаты премии за выслугу лет Компания, наверное, решила, что как-то уж очень скромно были оценены выслуги и заслуги сотрудницы. Поэтому было решено выплатить сотруднице ещё одну премию за выслугу лет на сумму 3 000 000 рублей. Итого за восемь месяцев Компания вознаградила сотрудницу на 6 200 000 рублей.

И всё было бы хорошо, но нашёлся Конкурсный управляющий, который, фильтруя все документы за последние несколько лет, страстно мечтал выжать из этих документов хоть пару лишних рублей для удовлетворения требования кредиторов. Конечно же, выплата такого приличного (а может неприличного) вознаграждения не ускользнула от глаз нашего Аргуса (многоглазый неусыпный страж – из греческой мифологии).

Конкурсный управляющий обратился в суд с просьбой признать сделку по данным выплатам недействительной. Кто-то спросит: «Чего он к человеку прицепился? Почему не даёт людям нормальных денег зарабатывать! Что тут не устроило конкурсного управляющего?»

Конкурсный управляющий суду разъяснил причину своего недовольства. Во-первых, «Что прописано в условиях трудового договора?» А прописано следующее. Должностной оклад сотрудницы составляет 17 300 рублей. При этом в трудовом договоре написано, что

ежемесячные выплаты с учетом оклада не должны превышать 150 000 рублей. Не надо быть умелым счетоводом, чтобы подсчитать, что 6 200 000 рублей за 8 месяцев – это в среднем 775 000 рублей в месяц. Суммы произведенных выплат значительно превышают установленные трудовым договором.

Во-вторых, ни в документах, ни в других местах не отыскалось причин для повышения заработной платы сотруднице. Дополнительные должностные обязанности на неё не возлагались. Усложнений условий труда не было.

Соответственно, суд не стал подвергать сомнению утверждение о том, *«что сумма выплаченной заработной платы в увеличенном размере и премий явно несоразмерна выполняемым ею трудовым функциям и не основана на условиях трудового договора»*.

Сотрудница попыталась доказать суду, что не является заинтересованным лицом в совершении подозрительной сделки. Пыталась доказать, что она не знала о неплатежеспособности Компании и не пыталась причинить вред имущественным правам кредиторов. Но ведь все выплаты были произведены уже после введения в отношении Компании процедуры наблюдения! Ну не могла сотрудница на руководящей должности не знать положения дел в Компании. Возражения Сотрудницы суд отклонил.

Выводы и возможные проблемы: Размер заработной платы должен быть соразмерен выполняемым трудовым функциям и основан на условиях трудового договора. Напомним, что некоторые выплаты, произведенные в течение года после подачи заявления о банкротстве, могут квалифицироваться как подозрительные сделки.

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:*

[ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ОТ 28.04.2018 N Ф07-3887/2018 ПО ДЕЛУ N А05-3604/2014](#)

[Информация предоставлена справочно-правовой системой КонсультантПлюс](#)