

Недействительность выплаты заработной платы



Для кого (для каких случаев): Выплата больших зарплат в состоянии банкротства.

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ.

Цена вопроса: 17 061 579 рублей 74 копейки.

Схема ситуации: Приняли Сотрудника на работу с окладом в 400 000 рублей. Каждый получает то, чего он заслуживает. Проработал Сотрудник меньше 3-х месяцев и уволился по соглашению сторон. Казалось бы, ну что тут такого? Всякое бывает. Но были некоторые «дьявольские» детали.

Во-первых, трудовой контракт был заключён на срок 3 года и 5 месяцев. Во-вторых, в трудовом контракте был интереснейший пункт. Процитируем полностью, может, кому понравится и захочется применить в деле. «*В случае прекращения трудового договора с работником по соглашению сторон или по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий (бездействия) работника ему выплачивается компенсация в размере суммы окладов, которую он мог бы получить при продолжении работы до окончания действия данного трудового договора. Компенсация выплачивается при условии, что работник отработал в компании не менее 30 рабочих дней*». Фееричный пункт! Деньги будут при любых раскладах! Если продержусь 30 дней. И на Сотрудника обрушилось счастье. Проработав менее 3 месяцев, он получил 19 631 470 рублей 39 копеек. Можно сказать – на данном этапе жизнь удалась!

Но всегда найдутся люди, которым чужое счастье покоя не даёт. Вот и в Организацию пришёл вестник горя – Конкурсный Управляющий. И стал Конкурсный Управляющий докапываться до «выигрыша» бывшего Сотрудника. И не просто докапываться, а требовать вернуть назад в кассу 18 431 470 рублей 39 копеек. И надо сказать, что суды прислушались к аргументации Конкурсного Управляющего.

Во-первых, трудовым законодательством не предусмотрена выплата выходных пособий при расторжении трудовых правоотношений по соглашению сторон,

Во-вторых, наш ценный Сотрудник был принят на работу уже в период банкротства Организации. А поскольку принимался он на руководящую должность, то был в курсе дел Организации. Стало быть, понимал, что деньги на него отрываются от более важных целей.

В-третьих, никаких документальных свидетельств ярких подвигів Сотрудника во имя процветания Организации Конкурсный Управляющий обнаружить не смог. Финансовое благополучие Организации не увеличилось, а если учесть выплаты Сотруднику, то даже наоборот.

В итоге суды решили, что выплата Сотруднику такой крупной суммы, при сроке работы менее 3 месяцев, носит произвольный характер. А это свидетельствует о неравноценности встречного представления – получил много, а сделал мало. Так же суд решил, что Сотрудник и Организация этой мега-выплатой умышляли нанести вред имущественным правам кредиторов.

Сотрудник бился в суде как лев. Возмущался, почему с него пытаются взять всю сумму выплаты, ведь НДСФЛ с неё ушёл в бюджет – вот и уберите НДСФЛ из претензий. На что суд пояснил: «Верните все деньги, а потом подайте требование о возвращении НДСФЛ из бюджета. Налоговая инспекция, наверняка, рассмотрит и вернёт причитающуюся вам сумму».

В итоге суд взыскал с Сотрудника 17 061 579 рублей 74 копейки.

Выводы и Возможные проблемы: Шикарное условие трудового договора о выплате в случае досрочного увольнения окладов за весь срок договора точно не пройдёт, если Организация уже заехала в состояние банкротства.

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Недействительность выплаты заработной платы».

Где посмотреть документы: [КонсультантПлюс](#), [Судебная Практика](#): [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА МОСКОВСКОГО ОКРУГА ОТ 11.08.2021 N Ф05-1188/2018 ПО ДЕЛУ N А40-172177/2017](#)

[документ в офлайн-версии](#)

[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

Закажите полную версию документа или
подберите комплект КонсультантПлюс самостоятельно