

# Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве

---



**О.С. Беседина**

аспирантка кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: besedos7@mail.ru

---



## Аннотация

Недавние изменения гражданского законодательства наглядно демонстрируют тенденцию к усилению влияния гражданского законодательства в сфере исключительного ведения трудового права. Так, приобретает все большую популярность судебная практика, в которой отдельные условия трудовых договоров с руководителями организаций на основании федеральных законов «Об обществах с ограниченной ответственностью» и «Об акционерных обществах» признаются крупными сделками и сделками с заинтересованностью. При этом введение в ст. 53 Гражданского кодекса Российской Федерации пункта 4, устанавливающего, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах, дало повод некоторым цивилистам считать такую практику законной и обоснованной. Тем не менее глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященная особенностям правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, осталась неизменной. Нормы последней, в свою очередь, равно как и Трудового кодекса Российской Федерации в целом, не предусматривают способов оспаривания трудовых договоров ввиду заинтересованности, а также несоблюдения правил заключения крупной сделки. В статье отмечается противоречивость судебной практики об оспаривании трудовых договоров с руководителем. Другим примером экспансии гражданского права является оспаривание условий трудового договора в рамках производства по делу о банкротстве. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» допускает возможность применения к положениям трудового договора норм о недействительности сделки по основаниям, предусмотренным этим законом и гражданским законодательством. В статье обосновывается приоритет по отношению к законодательству о банкротстве положений трудового законодательства, не допускающих признания трудовых договоров недействительными и взыскания заработной платы с работников. Решать проблему предлагается путем изменений законодательства. В частности, возможность признания трудового договора недействительным и его правовые последствия должны быть урегулированы непосредственно в Трудовом кодексе Российской Федерации.

---



## Ключевые слова

трудоустройство, работник, банкротство, гражданское право, оспаривание сделок в деле о банкротстве, недействительная сделка.

---

Библиографическое описание: Беседина О.С. Оспаривание условий трудового договора в деле о банкротстве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 72–80.

JEL: K31; УДК: 349.2

DOI: 10.17323/2072-8166.2016.1.72.80

В условиях нестабильной экономической ситуации в России и в мире вопросы, связанные с неплатежеспособностью работодателей, приобретают особую актуальность. В связи с этим предлагаем в настоящей статье обратить внимание на некоторые про-

блемные аспекты правового регулирования труда в условиях банкротства работодателя, вызванные, среди прочего, усилением влияния гражданского права в сфере трудовых отношений.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>1</sup> (далее — ТК РФ) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов федерации и органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Иными словами, отношения, входящие в предмет трудового права, могут регулироваться только трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права.

В последнее время гражданское законодательство имеет устойчивую тенденцию к расширению сферы действия за счет отдельных норм (институты) трудового права. Один из нашумевших примеров этого — признание отдельных условий трудовых договоров к трудовым договорам с руководителями организаций крупными сделками и сделками с заинтересованностью. Арбитражные суды практически повсеместно признают трудовые договоры с единоличными исполнительными органами юридического лица недействительными как совершенные с нарушением положений гражданского законодательства о заинтересованности и крупных сделках<sup>2</sup>. До 1 сентября 2014 г. ст. 274 ТК РФ, устанавливающая исключительное ведение трудового законодательства в регулировании трудовых отношений с руководителем, позволяла сделать однозначный вывод о невозможности применения положений гражданского законодательства к этим отношениям. Вместе с тем Федеральным законом от 05.05.2014 г. № 99-ФЗ в ст. 53

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

<sup>2</sup> См.: Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда от 04.09.2012 № 17255/09 по делу № А73-8147/2009; Постановление ФАС Московского округа от 02.08.2012 по делу № А40-126346/44-22-386; Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 24 июля 2014 г. по делу № А65-31525/2012; Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.2008 по делу № А11-2685/2007-К1-10/129; Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.2008 по делу № А11-2685/2007-К1-10/129. Ранее некоторые арбитражные суды указывали, что условие трудового договора о выплате компенсации не может быть квалифицировано как сделка, поскольку трудовой договор не является гражданско-правовой сделкой и применение к нему по аналогии норм гражданского права не допускается. См.: Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 24 ноября 2014 г. по делу № А03-6802/2012; Постановление ФАС Северо-Западного округа от 05.05.2010 по делу № А56-41721/2007; Постановление ФАС Северо-Западного округа от 16.07.2009 по делу № А56-31445/2007 // СПС КонсультантПлюс. Аналогичного подхода придерживались и суды общей юрисдикции, которые также отмечали, что признание трудового договора недействительным нормами ТК РФ не предусмотрено. См.: Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2012 № 45-КГ12-6; Определение Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421 // СПС КонсультантПлюс.

Гражданского кодекса Российской Федерации<sup>3</sup> (далее — ГК РФ) введен пункт 4, устанавливающий, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах. Эти изменения, безусловно, породили новый виток научной дискуссии по вопросу возможности применения к трудовым договорам с руководителем гражданского законодательства или даже возможности применения трудового законодательства к гражданско-правовым договорам.

После внесения изменений в ст. 53 ГК РФ снова встали вопросы — нужно ли переоформлять трудовые договоры с руководителями организаций в гражданско-правовые договоры, что делать с действующими трудовыми договорами, какой договор нужно заключать, какие условия обязательны для включения в него, каков правовой статус лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа, и т.д. Так, например, в ст. 2 ГК РФ указано: «Гражданское законодательство регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, или с их участием, исходя из того, что предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке...». Значит ли это, что отныне руководители должны обладать статусом предпринимателя без образования юридического лица? Ответ на этот вопрос в законодательстве России в настоящий момент отсутствует.

Некоторым цивилистам п. 4 ст. 53 ГК РФ дал основание думать, что внутренние отношения юридического лица и лиц, входящих в состав его органов (вероятно, в том числе и единоличного исполнительного органа) отданы на откуп федеральным законам о юридических лицах<sup>4</sup>. На первый взгляд при буквальном толковании данной нормы кажется, что отношения между лицами, входящими в состав органа управления юридического лица, регулируются гражданским законодательством и выводятся из сферы действия трудового права. Вместе с тем до сих пор не внесены изменения в специальные федеральные законы, среди которых Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 29.06.2015)<sup>5</sup> и Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»<sup>6</sup> (далее — Закон № 208-ФЗ).

Так, в соответствии с п. 3 ст. 69 Закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства России о труде распространяется в части, не противоречащей положениям настоящего закона. На фоне этого не внесены изменения и в главу 43 ТК РФ. Иначе говоря, поскольку специальные законы о юридических лицах действуют в прежней редакции, между руководителем организации и работодателем, как и прежде, существует трудовое правоотношение.

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410; Российская газета. 2015. 16 июля.

<sup>4</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации. Юридические лица: постатейный комментарий к главе 4 / Е.В. Бадулина, К.П. Беляев, А.С. Васильев и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М., 2014 (авторы комментария к ст. 53 Гонгалло Б.М., Крашенинников П.В.) // СПС КонсультантПлюс.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785; Российская газета. 2015. 8 июля.

<sup>6</sup> СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1; Российская газета. 2015. 8 июля.

Невзирая на п. 4 ст. 53 ГК РФ, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 02.06.2015 № 21<sup>7</sup> разъяснил, что правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 1 ст. 273, ст. 274 ТК РФ). При этом положения главы 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Принимая во внимание важность названного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, а также обязательность данных в нем разъяснений для нижестоящих судов, все же отметим, что отнюдь не правоприменитель, а только законодатель может разрешить непримиримые противоречия между гражданским и трудовым законодательством путем внесения соответствующих изменений.

Другим примером экспансии гражданского права при регулировании трудовых отношений является оспаривание соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством России и оспаривание таких выплат по основаниям, предусмотренным Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве).

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. При этом заявление об оспаривании сделки должника подается в арбитражный суд, рассматривающий дело о банкротстве должника, и подлежит рассмотрению в деле о банкротстве должника (ч. 1 ст. 61.8 Закона о банкротстве).

Частью третьей ст. 61.1. Закона о банкротстве в ред. от 22.12.2014 г. № 432-ФЗ установлено, что правила главы III.1 могут применяться к оспариванию действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих в соответствии с гражданским, трудовым, семейным законодательством и т.д., в том числе к оспариванию соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и к оспариванию самих таких выплат. Одновременно этим же Федеральным законом в ТК РФ введена ст. 349.4, посвященная особенностям регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций. Законодатель прямо оговаривает обстоятельства, при которых условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают свое действие. Иными словами, законодатель счет недостаточными нормы исключительно гражданского законодательства и дополнительно продублировал их в трудовом законодательстве.

Воспроизведенные нормы позволяют сделать следующие выводы:

Во-первых, законодатель впервые предусмотрел возможность в гражданско-правовом порядке (в арбитражном суде) оспорить действия, направленные на исполнение

<sup>7</sup> О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, см.: Постановление Пленума Верховного Суда от 02.06.2015 № 21 // Российская газета. 2015. 10 июня.

обязательств и обязанностей, возникающих в соответствии с трудовым законодательством. При этом сам трудовой договор по смыслу этой нормы не утрачивает юридической силы. Соответственно, речь идет о признании недействительным трудового договора в части, что не отменяет его действия полностью. С учетом ранее приведенных доводов можно говорить также, что условия об увеличении заработной платы, установлении дополнительных бонусов являются гражданско-правовыми, что входит в противоречие с доктринальными положениями трудового права, отрицающими возможность признания недействительным трудового договора.

Во-вторых, соглашения или приказы об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством могут оспариваться по основаниям, предусмотренным Законом о банкротстве, а также ГК РФ. Одновременно могут быть оспорены и сами такие выплаты, что представляется сомнительным.

В-третьих, законодатель отошел от принципа незыблемости юридической силы трудового договора в отношении ключевых работников кредитных организаций, введя понятие «прекращение действия трудового договора». Законодательная новелла, вероятно, обусловлена публично-правовым интересом, в том числе стремлением защитить права вкладчиков от действий недобросовестного руководства банка.

Очевидно, что первый и второй выводы вступают в прямое противоречие с нормами ТК РФ, не предусматривающего механизма оспаривания соглашений об изменении условий трудового договора (используя терминологию ТК РФ) по гражданско-правовым основаниям.

В правоприменительной практике получило большое распространение признание условий трудовых договоров недействительными сделками по основаниям, установленным Законом о банкротстве. Так, в одном из дел Высший Арбитражный Суд Российской Федерации вслед за нижестоящими арбитражными судами пришел к выводу о необоснованном установлении и начислении работнику заработной платы в повышенном размере и наличии установленных в п. 1 ст. 61.2 Закона о банкротстве оснований для признания недействительными оспариваемых условий трудового договора по признаку неравноценного встречного исполнения обязательств другой стороной<sup>8</sup>. В другом деле суды установили, что работнику, являющемуся по отношению к должнику заинтересованным лицом, был определен несоразмерно высокий размер заработной платы; выплата ему единовременной компенсации в период банкротства привела к уменьшению конкурсной массы должника; в результате совершения оспариваемых действий причинен вред имущественным правам кредиторов должника<sup>9</sup>.

Что касается возврата в конкурсную массу полученного по недействительной сделке, то согласно п. 1 ст. 61.6 Закона о банкротстве все, что было передано должником или иным лицом за счет должника или в счет исполнения обязательств перед должником, а также изъято у должника по сделке, признанной недействительной в соответствии с главой III.1 «Оспаривание сделок должника» данного Закона, подлежит возврату в

<sup>8</sup> Определение Высшего Арбитражного Суда от 21 марта 2014 г. № ВАС-10413/13 // СПС КонсультантПлюс.

<sup>9</sup> Определение Высшего Арбитражного Суда от 28 ноября 2013 г. № ВАС-16854/13. См. также судебную практику: Определение Высшего Арбитражного Суда от 5 сентября 2013 г. № ВАС-15174/12; Определение Высшего Арбитражного Суда от 26 июня 2013 г. № ВАС-393/13; Определение Высшего Арбитражного Суда от 28 декабря 2012 г. № ВАС-4967/12; Определение Высшего Арбитражного Суда от 29 октября 2012 г. № ВАС-13270/12 // СПС КонсультантПлюс.

конкурсную массу. На наш взгляд, такие положения Закона в отдельных случаях могут вступать в противоречие со ст. 1109 ГК РФ, в силу которой не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Для обоснования данного тезиса обратимся к основаниям признания сделки недействительной, установленным Законом о банкротстве.

1. Сделка совершена при неравноценном встречном исполнении.

Так, согласно ч.1 ст. 61.2 Закона о банкротстве сделка, совершенная должником в течение одного года до принятия заявления о признании банкротом или после принятия указанного заявления, может быть признана арбитражным судом недействительной при неравноценном встречном исполнении обязательств другой стороной сделки. О неравноценном встречном исполнении может свидетельствовать существенное отличие цены сделки и (или) иных условий, при которых в сравнимых обстоятельствах совершаются аналогичные сделки, в худшую для должника сторону;

2. Сделка совершена должником в целях причинения вреда имущественным правам кредиторов.

Такая сделка может быть признана арбитражным судом недействительной, если она была совершена в течение трех лет до принятия заявления о признании должника банкротом или после принятия указанного заявления. Юридически значимым обстоятельством здесь является знание другой стороны сделки о цели должника к моменту совершения сделки (ч. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве);

3. Сделка влечет или может повлечь за собой оказание предпочтения одному из кредиторов перед другими кредиторами в отношении удовлетворения требований.

В этом случае сделка, совершенная должником в отношении отдельного кредитора или иного лица, может быть признана арбитражным судом недействительной (ч.1 ст. 61.3 Закона о банкротстве).

Проанализировав данные основания признания сделок недействительными, можно констатировать, что элемент недобросовестности работника входит в предмет доказывания по делу только во втором случае, когда судом должно быть установлено, знал ли работник о цели причинения вреда имущественным правам кредиторов. В остальных случаях обстоятельство недобросовестности работника судом не исследуется и не устанавливается. Иными словами, законодатель предусмотрел возможность возврата заработной платы работника в конкурсную массу должника в отсутствие недобросовестности работника, и, как следствие, в нарушение ст. 1109 ГК РФ.

Подводя итог, отметим порочность безусловного подхода законодателя и правоприменителя к распространению гражданского законодательства на трудовые правоотношения. Такой подход опровергает фундаментальные положения действующего законодательства, а также многолетние теоретические исследования.

Очевидно, возможность признания трудового договора недействительной сделкой в рамках дела о банкротстве преследует благую цель. Так, получила распространение практика вывода активов предприятия накануне его банкротства. Механизм оспаривания сделок призван вернуть незаконно выведенные активы предприятия и справедливо удовлетворить требования кредиторов. Осознавая это, невозможно признать справедливым и обоснованным действующий в Законе о банкротстве механизм оспаривания трудового договора и соглашения об изменении условий трудового договора, хотя бы ввиду незыблемости права работника на достойное вознаграждение за труд,

провозглашенного и Конституцией Российской Федерации, и многочисленными международными договорами.

Считаем, что механизм оспаривания трудового договора и соглашения об изменении условий трудового договора должен быть закреплен непосредственно в ТК РФ, что позволит избежать, с одной стороны, негативных последствий злоупотребления правом работником и работодателем, с другой стороны, ошибочности распространения гражданского законодательства на трудовые правоотношения<sup>10</sup>.



## Библиография

Аурова А.А. Оспаривание сделок должника согласно нормам законодательства о несостоятельности (банкротстве) // СПС КонсультантПлюс.

Барышников П.С. Процессуальная интервенция арбитражных судов и сужение предмета трудового права как ее последствие // СПС КонсультантПлюс.

Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении: монография. Барнаул: Издательство Алтайского университета, 2005. 224 с.

Васильева Ю.В., Жукова Т.М. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // СПС КонсультантПлюс.

Гаранин М.Ю. Проблемы оспаривания трудовых договоров в процедуре банкротства // СПС КонсультантПлюс.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Юридические лица: постатейный комментарий к главе 4 / Е.В. Бадулина, К.П. Беляев, А.С. Васильев и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2014 // СПС КонсультантПлюс.

Кашлакова А.С. Работник как кредитор // Кадровик. 2012. № 11. С. 8–14.

Козлова Н.В., Киселев А.В. Как подрезать стропы «золотого парашюта», не нарушая трудовых прав работника? // СПС КонсультантПлюс.

Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда руководителя организации и судебная практика / Комментарий судебной практики. Выпуск 12. М.: Юридическая литература, 2006. С. 91–100.

Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации договора с руководителем организации // СПС КонсультантПлюс.

Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России. М.: Юридическая книга, 2010 // СПС КонсультантПлюс.

Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: монография / О.С. Беседина, Н.И. Дивеева, А.В. Должиков и др. Под ред. А.Н. Мельникова. Барнаул: Азбука, 2013. 168 с.

Прасолова И.А. Права представителя работника в деле о банкротстве // Кадровик. 2012. № 3. С. 15–18.

Суханова М.Г. Проблема противоречивости трудового законодательства и законодательства о банкротстве РФ в актах судебной практики // СПС КонсультантПлюс.

Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // СПС КонсультантПлюс.

---

<sup>10</sup> В теории трудового права вопрос правовой оценки неправомерного договора (договора с недостатками, дефектного трудового договора) неоднократно затрагивался. См.: Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул, 2005. С. 62; Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России. М., 2010 // СПС КонсультантПлюс; Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3 // СПС КонсультантПлюс.

## Challenging Conditions of Labour Contract in Bankruptcy



**Olga Besedina**

Postgraduate Student, Department of Labour Law and Social Welfare Law, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: besedos7@mail.ru



### Abstract

The recent amendments to the civil law show an evident trend of strengthening the influence of civil law in the exclusive jurisdiction of labour law. Increasingly, judicial practice resorts to some conditions of labour contracts with the principals of a company based on the federal laws On Limited Liability Companies and On Public Companies to rule major transactions and related party transactions valid. At that, recent Article 53 of the Russian Federation Civil Code in point 4 stipulates that the relations between a legal person and the persons belonging to it are subject to the code and other laws on legal persons, which provided grounds to some civil law experts consider such practice legal and justified. However, Chapter 43 of the Civil Code on the features of legal regulation of the labour of the head of a company and the members of collective executive body of the company remained unchanged. In turn, the rules of the latter as well as of the Civil Code in general do not provide for the ways of challenging employment contracts due to interest and violating the rules of entering into a major transaction. The paper stresses the contradictory nature of the case practice on challenging labour contracts with the principal. Another example of interpreting civil law is challenging the conditions of labour contract within bankruptcy cases. The Federal Law On Insolvency (Bankruptcy) makes it possible to apply to labour contract the rules on invalid transaction under the law and civil legislation. The paper shows the priority as to bankruptcy law the provisions of legal legislation which do not consider labour contract invalid and hence do not require charging salary from the employees. The issue is proposed to be solved by amending the legislation. In particular, rendering an employment contract invalid and its legal consequences should be specified in the Labour Code.



### Keywords

labour contract, employee, bankruptcy, transaction, challenging transactions in bankruptcy, invalid transaction, civil law.

Citation: Besedina O.S. (2016) Challenging Conditions of Labour Contract in Bankruptcy. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 1, pp. 72–80 (in Russian).

DOI: 10.17323/2072-8166.2016.1.72.80



### References

- Ayurova A.A. (2010) Osparivanie sdelok dolzhnika soglasno normam zakonodatel'stva o nesoyatelnosti (bankrotstve) [Challenging Transactions under Law on Insolvency (Bankruptcy)]. SPS Konsul'tantPlyus.
- Baryshnikov P.S. (2007) Protsessual'naya interventsiya arbitraznykh sudov i suzhenie predmeta trudovogo prava kak ee posledstvie [Procedural Intervention of Arbitration Courts and Limited Subject of Labour Law as Consequence]. SPS Konsul'tantPlyus.
- Bondarenko E.N. (2005) *Yuridicheskie fakty v trudovom pravootnoshenii: Monografiya* [Legal Facts in Labour Relations. Monograph]. Barnaul: Altaiskiy universitet, 224 p. (in Russian)
- Gararin M.Yu. (2009) Problemy osparivaniya trudovykh dogovorov v protsedure bankrotstva [Issues of Challenging Employment Contracts under Bankruptcy]. SPS Konsul'tantPlyus.
- Kashlakova A.S. (2012) Rabotnik kak kreditor [Employer as Creditor]. *Kadrovik*, no 11, pp. 8–14.
- Kozlova N.V., Kiselev A.V. (2013) Kak podrezat' stropy «zolotogo parashyuta», ne narushaya trudovye prava rabotnika? [How to Cut the Gold Parachute without Violating Rights of Employee]. SPS Konsul'tantPlyus.



Korshunova T.Yu. (2006) Osobennosti regulirovaniya truda rukovoditelya organizatsii i sudebnaya praktika [Regulating Labour of Principals and Case Practice]. *Kommentariy sudebnoy praktiki*. Vypusk 12. Moscow: Yuridicheskaya literatura, pp. 91–100.

Krashennnikov P.V. (ed.) (2014) *Grazhdanskiy kodeks Rossiyskoy Federatsii. Yuridicheskie litsa: postateynyy kommentariy k glave 4* [Russian Federation Civil Code. Legal Persons: Commentaries to Chapter 4]. Moscow: Statut. SPS Konsul'tantPlyus.

Kuznetsova V.V. (2012) Otdel'nye voprosy pravovoy kvalifikatsii dogovora s rukovoditelem organizatsii [Special Issues of Legal Qualification of Agreement with Principal]. SPS Konsul'tantPlyus.

Mel'nikov A.N. (ed.) (2013) *Prava rabotnika v sluchae nesostoyatel'nosti (bankrotstva) rabotodateliy* [Rights of Employees under Insolvency (Bankruptcy) of the Employers]. Barnaul: Azbuka Press, 168 p. (in Russian)

Perova N.V. (2010) *K voprosu o deystvitel'nosti trudovogo dogovora v sovremennom trudovom prave Rossii* [On Invalid Employment Contract in Modern Russian Labour Law]. Moscow: Yuridicheskaya kniga. SPS Konsul'tantPlyus.

Prasolova I.A. (2012) Prava predstavitelya rabotnika v dele o bankrotstve [Rights of Employees in Bankruptcy]. *Kadrovik*, no 3, pp. 15–18.

Sukhanova M.G. (2011) Problema protivorechivosti trudovogo zakonodatel'stva i zakonodatel'stva o bankrotstve Rossii v aktakh sudebnoy praktiki [Issue of Controversial Labour Law and Bankruptcy Law in Case Practice]. SPS Konsul'tantPlyus.

Urakova E.V. (2011) Nedeystvitel'nyy trudovoy dogovor: oshibochnye analogii [Invalid Employment Contract: Erroneous Analogies]. SPS Konsul'tantPlyus.

Vasil'eva Yu.V., Zhukova T.M. (2010) Osobennosti pravovogo polozheniya rabotnikov v dele o bankrotstve [Legal Status of Employees under Bankruptcy]. SPS Konsul'tantPlyus.