

Золотые парашюты

Губайдуллин Юнир Мунирович

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: luxuriousroza@gmail.com

Золотые парашюты

Губайдуллин Юнир Мунирович

студент

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Юридический факультет, Москва, Россия

e-mail: luxuriousroza@gmail.com

Термин "золотой парашют" применяется к заключенному между акционерным обществом и топ-менеджером соглашению, предусматривающему значительные денежные выплаты в случае смены собственника или досрочного прекращения полномочий. Применение этого механизма стало особенно популярным в России в связи с тем, что в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П было признано, что положение законодательства, допускающее возможность досрочного расторжения трудового договора с руководителем без указания мотивов принятия такого решения, не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку не является мерой юридической ответственности, однако не допускается без выплаты ему справедливой компенсации.

Из взаимосвязанных положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ можно сделать вывод, что компенсация выплачивается руководителю организации именно в случае досрочного прекращения трудового договора. В той ситуации, когда по решению уполномоченного органа хозяйственного общества полномочия руководителя прекращаются в связи с истечением предусмотренного учредительными документами общества срока, на который руководитель был избран, компенсация не выплачивается, что подтверждается судебной практикой (см., например, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.12.2010 N 33-16755). Представляется, что при увольнении директора по собственному желанию золотые парашюты также не должны выплачиваться. Как определил Конституционный Суд, выплаты по ст. 279 ТК РФ носят характер компенсации за ничем не обусловленное невинное увольнение по желанию работодателя. Если директор увольняется сам, условий для осуществления таких выплат не возникает (см., например, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 21.04.2011 N 539-О-О).

Размер выплачиваемой директору компенсации может определяться с учетом: стажа работы руководителя в компании, размера его вознаграждения, времени, оставшегося до истечения срока действия трудового договора; суммы оплаты труда, которую увольняемый получил бы, продолжая работать в должности руководителя организации; дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден понести в результате досрочного прекращения договора.

В связи с тем что размер компенсационных выплат в совокупности может составлять достаточно крупную сумму, в судебной практике возникли подходы, в соответствии с которыми положение трудового договора о выплате компенсаций должно быть одобрено в

порядке, предусмотренном для крупной сделки, а если директор также является аффилированным к обществу лицом - как сделки с заинтересованностью.

Проанализируем, насколько эта позиция правомерна. Для ответа на данный вопрос следует обратиться к изучению правовой природы договора, заключаемого с директором организации. Если говорить о сфере регулирования, то договор с директором, состоящим в штате организации, должен регулировать отношения в сфере труда, то есть быть трудовым, поскольку на лицо, выполняющее полномочия единоличного органа, в полном объеме распространяется законодательство о труде. Пленум Верховного Суда РФ в пункте 4 Постановления от 20.01.2003 N 2 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданско-процессуального Кодекса Российской Федерации" <1> указал, что отношения между единоличными исполнительными органами обществ (директорами, генеральными директорами), членами коллегиальных исполнительных органов обществ (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами - с другой, основаны на трудовых договорах.

То есть договор, регулирующий права и обязанности директора как работника, "базово" является трудовым. Однако договор как документ - материальный носитель информации - может включать договоренности разной "отраслевой" принадлежности, то есть являться смешанным. Иными словами, в одном документе, подписываемом между директором и обществом в лице уполномоченного лица, могут быть урегулированы и трудовые, и гражданско-правовые отношения. Именно такой способ - подписание одного документа, регулирующего и трудовые, и гражданские отношения, повсеместно практикуется в российских хозяйственных обществах.

Судебная практика не отрицает данного подхода. Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 предусмотрено:

"Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23 - 24 ГПК РФ"

Приведенная позиция о подсудности применяется при рассмотрении споров по поводу выплаты золотых парашютов - компенсаций в связи с увольнением директора. Суды исходят из того, что трудовой договор, содержащий положение о выплате золотых парашютов, должен заключаться с соблюдением требований законов о хозяйственных обществах к крупным сделкам и сделкам с заинтересованностью и рассматриваться в этой части арбитражными судами. Так, ФАС Волго-Вятского округа в Постановлении от 17.04.2008 по делу N А11-2685/2007-К1-10/129 признал крупной сделкой условие трудового договора с директором, предусматривающее, что в случае досрочного расторжения трудового договора ему должна быть выплачена компенсация, составляющая 81,73% активов общества.

Слова благодарности

Александру Евгеньевичу, Ирине Сергеевне, Александру Анатольевичу