

Секция «Юриспруденция»

«Золотые парашюты» и коллизия норм трудового и гражданского законодательства

Иванова Татьяна Евгеньевна

Студент

Марийский государственный университет, Юридический факультет, Йошкар-Ола,
Россия

E-mail: tanechka017@mail.ru

Понятие «Золотой парашют» (golden parachute) появилось в обиходе в прошлом столетии в США. Данное явление все большее распространение стало приобретать в 90-е годы прошлого столетия в Российской Федерации. Несмотря на утверждения некоторых правоведов о возможности получения «золотых парашютов» не только руководителями, но и неруководящими работниками [1], под «золотым парашютом» всё же следует понимать компенсацию руководителю организации в случае расторжения трудового договора в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора или в случае смены собственника организации.

Статья 279 ТК РФ указывает на то, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. В своем постановлении от 15.03.2005 №3-П Конституционный суд РФ признал эту норму соответствующей Конституции РФ, указав, что правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников [2].

Исходя из прямого толкования данной статьи, можно сделать вывод о том, что соглашение о «золотом парашюте» является составной частью трудового договора, оформляется либо непосредственно в нём, либо в виде дополнительного соглашения к трудовому договору. Вместе с тем на практике возникают проблемы при оспаривании данного соглашения.

Во-первых, поскольку отношения между обществом и руководителем регулируются Трудовым кодексом РФ и ФЗ «Об акционерных обществах», либо ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», то в результате отсутствия должного регулирования возникает столкновение норм права. Оба закона («Об АО» и «Об ООО») указывают на то, что документом, регулирующим права и обязанности единоличного исполнительного органа, является договор, не уточняя правовой природы указанного договора. Правовая природа такого договора оказывается на стыке регулирования трудового и корпоративного права, что вводит в заблуждение российские суды.

В-вторых, одной из разновидности споров о выплате компенсации при увольнении является признание недействительными трудовых договоров, включающих условия о выплате выходного пособия (компенсации) как крупных сделок и сделок, совершенных с заинтересованностью. Несмотря на то, что трудовой договор не является гражданско-правовой сделкой в значении, указанном в ст. 153 ГК РФ, а ст. 5 ТК РФ не предусматривает применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям, однако

Президиум ВАС РФ в Постановлении от 27 апреля 2010 г. N 17255/09 по делу N А73-8147/2009 фактически узаконил точку зрения на возможность оспаривания трудовых договоров как сделок в случае нарушения корпоративных процедур одобрения.

В-третьих, в спорах о денежной компенсации коллизия материальных норм приводит к коллизии процессуальных норм, возникает вопрос о подведомственности споров. Многочисленные определения высших судебных инстанций не дали четкого разъяснения по данной проблеме. Так, анализ практики арбитражных судов показал, что к подведомственности арбитражных судов относятся дела об оспаривании соглашения о компенсации при увольнении как крупной сделки или сделки с заинтересованностью, когда с соответствующим иском обращаются акционеры, и оспариваемое соглашение заключено с директором или членом коллегиального исполнительного органа (то есть действует абз. 3 п.3 ст.69 ФЗ «Об АО») [3].

Таким образом, появление в российской практике выплат по «золотым парашютам» вызвало огромное количество проблем и коллизий в законодательстве. Следует отметить, что норма ст.279 ТК РФ крайне неудачна тем, что в ней установлен лишь нижний предел компенсации без конкретизации верхнего предела, что зачастую ставит под удар интересы акционеров. Подготовленный в ноябре 2013г Правительством РФ законопроект устанавливает предел выплаты денежной компенсации руководителям государственных организаций в размере 6-кратного среднего месячного заработка. В случаях с хозяйственными обществами, находящимися в частной собственности, рационально будет установить норму, предписывающую получать одобрение общего собрания акционеров при установлении компенсации, превышающей 6-кратный средний месячный заработок.

Литература

1. Иванова А. Дополнительное пособие при увольнении. Чем, в случае спора, помогут локальные акты компании // Трудовые споры. – 2013. - №1
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П // Вестник Конституционного Суда РФ. - №3. - 2005
3. Теплова К. Споры о золотых парашютах. Можно ли оспорить компенсацию при увольнении как сделку // Юрист компании. – 2012. – №5