



Кирилл Возисов, партнер ЗАО «Юридическая компания «ИНМАР»

Рассмотрение вопроса об использовании «золотых парашютов» всегда следует начинать в рамках проведения due diligence (правового анализа) приобретаемой Компании, ведь проверка трудовых договоров на предмет наличия в штате «парашютистов» имеет важное значение для покупателя или инвестора. Всем известные споры топ-менеджеров с энергетическими и банковскими гигантами — лишнее тому подтверждение.

В настоящее время данный правовой механизм выполняет несколько функций:

- «непосредственная» — предоставление определенных гарантий финансовой стабильности при увольнении сотрудника;
- «антирейдерская» — создание угрозы значительных финансовых потерь при «недружественном» М&А (слиянии и поглощении) компании-цели (target-company);
- «оптимизационная» — использование «парашюта» для уменьшения налоговой базы по налогу на прибыль с учетом отсутствия обязанности оплаты НДФЛ (п. 3 ст. 217 НК РФ).

Так, можно только представить недовольство представителей «Газпрома», приобретшего компанию «ОГК-2» с учетом выплаты уволившимся из нее 16-и топ-менеджерам суммы выходных пособий в общем размере 557 млн. рублей.

Известен и другой пример, а именно спор между бывшим президентом ОАО «Сити» и возглавляемой им компанией. Согласно заключенному на три года контракту президенту выплачивалась компенсация в размере, эквивалентном 100 тыс. долларов. Согласно Определению Верховного Суда РФ от 3 марта 2006 г. №5-В05-156 по данному делу суд указал на то, что трудовое законодательство обеспечивает лишь минимальные условия работникам и не ограничивает те возможные гарантии, которые готовы предоставить сами компании. Поэтому компенсация в 100 тыс. долларов не подлежит уменьшению и при условии подлинности контракта должна быть бывшим президентом получена.

Включение в трудовой договор положений о «золотом парашюте» зачастую имеет деконструктивную функцию, не стимулируя работника на профессиональное выполнение трудовых обязанностей, а наоборот, предоставляя слишком много лояльности в работе с учетом страховочной выплаты. При этом в настоящее время достаточно проблематично правильно оформить расторжение трудовых отношений «по статье» — с учетом вины работника. Поэтому большинство работодателей не идут на конфликт с работниками. Позиция «приоритета интересов работника» подерживается и в большинстве случаев судебного разбирательства. Принимая во внимание вышеуказанные обстоятельства, в качестве альтернативы всегда проще использовать систему бонусов и премирования для работника.

Что касается других функций «золотых парашютов» — например, «оптимизации налоговых платежей» — то этим тоже не следовало бы злоупотреблять. Такой правовой способ налогового планирования может рассматриваться налоговыми органами как форма злоупотребления правом, повлекшим получение необоснованной налоговой выгоды. Причем выгода эта выражается в экономически неоправданном отнесении на расходы, уменьшающие налоговую базу по налогу на прибыль, сумм таких многократных «парашютов».

Вместе с тем инспекции ФНС сложно будет оспорить экономическую обоснованность размера выходных пособий, поскольку его оценку уже дал Конституционный Суд: «Законодатель не устанавливает

ВАЖНО

В СЛУЧАЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОВЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ НОРМ ПОСЛЕДНИЕ ИМЕЮТ ПРИОРИТЕТНОЕ ЗНАЧЕНИЕ. ТАК, ВАС РФ В ПОСТАНОВЛЕНИИ №17255/09 ОЦЕНИЛ РАССМАТРИВАЕМЫЙ ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ КАК ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВУЮ СДЕЛКУ.

конкретный размер компенсации и не ограничивает ее каким-либо пределом — размер компенсации определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон».

Как указал суд, целевое назначение этой выплаты заключается в том, чтобы максимально компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы. Поэтому размер компенсации может определяться с учетом времени, остающегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, а также дополнительных расходов, которые экс-работник будет вынужден понести в результате досрочного прекращения договора (Постановление Конституционного Суда от 15 марта 2005 г. №3-П).

Особое внимание заслуживает рассмотрение вопроса о правомерности включения условия о «золотом парашюте» в трудовой договор без одобрения органов управления, где возникает коллизия между нормами трудового и корпоративного права.

С одной стороны, согласно статье 5 Трудового кодекса, в случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

При этом, как указано в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 №3-П, предоставленные собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации предполагает в свою очередь предоставление последнему адекватных правовых гарантий за-

ВАЖНО

ПРАКТИКА ТОЛКОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КАК СДЕЛКИ, НЕОДНОЗНАЧНА. ТАКОЕ СОГЛАШЕНИЕ НАХОДИТСЯ НА СТЫКЕ КОРПОРАТИВНОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА И НЕ ИМЕЕТ СПЕЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ. В СВЯЗИ С ЭТИМ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ СУЩЕСТВУЮТ ДВЕ ПОЗИЦИИ ПО ПОВОДУ НЕОБХОДИМОСТИ ОДОБРЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ О «ЗОЛОТОМ ПАРАШЮТЕ».

щиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы. К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором.

Поэтому мнение о том, что трудовой договор не является гражданско-правовой сделкой и не может быть признан недействительным по основаниям, установленным гражданским законодательством, нашло свое отражение и в судебной практике (см.: Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 21 октября 2004 г. №Ф08-4740/04 по делу №А32-11098/2004-15/301, Определение ФАС Поволжского округа от 20 мая 2004 г. по делу №А57-7694/03-13-6, Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. №5-В08-84).

С другой стороны, учитывая положение п. 3 ст. 69 Закона об акционерных обществах, согласно которому на отношения между акционерным обществом и единоличным исполнительным органом и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям данного Закона, суд признает компенсационное соглашение сделкой, связанной с отчуждением имущества общества. В связи с этим такое соглашение должно соответствовать требованиям Закона об акционерных обществах, касающимся совершения акционерным обществом крупных сделок и сделок с заинтересованностью (см.: Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 19 марта 2008 г. по делу №А11-4568/2007-К1-14/238, Постановление ФАС Центрального округа от 28 декабря 2009 г. №Ф10-5598/09 по делу №А62-46/2009; Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.2008 по делу №А11-2685/2007-К1-10/129).

Последний вариант едва ли является правильным подходом к разрешению рассматриваемой проблемы. **Попытка установить, чего же здесь больше — «корпоративного» или «трудового» — अभी-ори будет подвержена критике.**

Защита интересов общества и акционеров в случае заключения таких контрактов должна осуществляться другими способами защиты, а именно через взыскание убытков согласно п. 5 ст. 71 ФЗ «Об акционерных обществах». Другой вопрос — применение данного способа защиты на практике не имеет столь положительной динамики с учетом особенностей доказывания по данной категории дел. Но подменять прямо предусмотренные легальные процедуры отстаивания интересов в суде другими, по нашему мнению, неправильно. При этом положительная практика по взысканию убытков для данного рода споров существует (Постановление Федерального арбитражного суд Северо-Кавказского округа от 29 января 2010 г. по делу №А63-2000/2009).