

*Главное, чтобы*  
**Главное, чтобы «парашют»  
раскрылся, или  
Самое желанное увольнение**

*или самое желанное увольнение*

**Дарья Ковалева**

**«Золотые якоря и парашюты»**

***Увольнение с работы, досрочное расторжение трудового договора, смена собственников компании... Для большинства людей все это довольно неприятные явления, которые влекут за собой финансовую нестабильность, неуверенность в себе, сомнения в благополучии своей семьи и опасения за будущее.***

Это действительно так для большинства работников, но только не для тех, кто заранее обеспечил себе пути к отступлению и внес в контракт с работодателем скромный пункт о выплате так называемого «золотого парашюта» — компенсации на случай расторжения трудового договора. Этим счастливицам, казалось бы, увольнение не только не страшно, но, может быть, даже желанно: если сумма компенсации выглядит достаточно привлекательно (а обычно так и бывает).

Заманчиво? Еще бы! Но не тут-то было.

Во-первых, далеко не у каждого менеджера есть шанс на такие «золотые» условия. Но, даже получив заветную гарантию «парашюта», расслабляться нельзя — ведь нередко заставить компанию-работодателя выплатить компенсацию, причитающуюся по контракту, не так-то просто, особенно если эта компания оказалась на грани банкротства. Бывают злоупотребления и со стороны топ-менеджеров, которые с помощью лучших юристов пытаются заполучить «парашют» больше — и тогда уже приходится защищать работодателя. В вопросах выходных компенсаций в нашей стране до сих пор много неоднозначных нюансов, и именно поэтому конфликты в этой сфере часто приводят стороны в суд: по-другому договориться бывает невозможно. Иногда разгораются настоящие баталии, а виной всему — сравнительная молодость законодательства в этой сфере и множество других «подводных камней», о которых нам и расскажут юристы.

## ДЕЛО:

Один наш клиент — собственник предприятия — использовал подобные меры защиты и санкционировал заключение подобных соглашений не только с генеральным директором, но и членами совета директоров. В скором времени генеральный директор и некоторые члены совета директоров инициировали расторжение своих соглашений и причитающихся по ним солидных выплат. Суммарный объем предполагаемых затрат предприятия был значительным. А наличие информации у бывших работников о наиболее ценных активах предприятия и легкость, с которой суды общей юрисдикции накладывают аресты на имущество ответчиков, создавала для предприятия дополнительную и существенную угрозу парализации основной хозяйственной деятельности.

Нам пришлось инициировать отдельное судебное разбирательство о признании условий таких соглашений о «золотых парашютах» недействительными, как совершенных с нарушением корпоративных процедур. Законодательство об акционерных обществах и устав самого предприятия предусматривали особый порядок совершения сделок с такими топ-менеджерами — обязательное их одобрение как сделок с заинтересованностью и крупных для предприятия сделок.

С одной стороны нас выручила предусмотрительность: у бывших работников не оказалось письменных доказательств такого одобрения — эти протоколы хранились отдельно от остальной корпоративной документации. С другой стороны было сложно доказать суду саму возможность оспаривания подобных соглашений о «золотых парашютах» в связи с «молодостью» такой судебной практики и отсутствием единой позиции судебной системы — судов общей юрисдикции и арбитражных судов — на этот счет. Ведь, на первый взгляд, любое соглашение с директором — это регуляция сугубо трудовых отношений, а, следовательно, такое соглашение не может оспариваться в суде по правилам оспаривания гражданско-правовых сделок: нормы трудового права не предусматривают признания недействительным условий трудового договора. И лишь относительно недавняя позиция Высшего арбитражного суда РФ по делу А73-8147/2009 изменила ситуацию, подтвердив возможность использования такого способа защиты, как судебное оспаривание сделок с управляющим топ-менеджментом.

Конструктивному же разрешению наиболее распространенных и юридически относительно «простых» трудовых конфликтов способствуют детально проработанные и согласованные коллективные договоры, трудовые соглашения и контракты, проведение неформальных советов внутри коллективов. И, конечно же, главный способ исключения возможных трудовых конфликтов — это развитие управленческих навыков руководителя и знание хотя бы основ психологии.



**Анна Иванова, руководитель практики трудового права АБ  
«Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»**

В приведенном выше деле А73-8147/2009 генеральный директор самостоятельно принял решение о расторжении трудового договора. Здесь имеется злоупотребление правом со стороны генерального директора и неосмотрительность со стороны акционеров, которые не предусмотрели в соглашении невыплату «золотого парашюта» в случае увольнения работника по собственному желанию.

Случаи установления крайне невыгодных для собственников условий при расторжении трудового договора нередки. Чаще всего такого рода выплаты встречаются при корпоративных конфликтах. Например, собственники назначили генерального директора и уполномочили какое-либо лицо на подписание трудового договора. Через несколько лет собственники принимают решение о прекращении трудового договора с генеральным директором, а работник показывает дополнительное соглашение с «золотым парашютом», которое не было одобрено на общем собрании, но подписано лицом, которого несколько лет назад уполномочили на подписание трудового договора. Вывод: условия труда с генеральным директором должны быть согласованы; проекты трудового договора и любых иных соглашений одобрены в определенной редакции; в протоколе собрания и корпоративных документах необходимо четко прописывать, какие именно документы может подписать уполномоченное лицо.

На практике подобные споры продолжают рассматриваться судами общей юрисдикции. Упомянутая в примере позиция ВАС относится к особой категории дел: работник являлся акционером, членом совета директоров, а «золотой парашют» был сделкой с заинтересованностью, совершенной с нарушением требований.

В большинстве случаев, генеральный директор не имеет отношения к собственникам и всего лишь исполняет свои трудовые обязанности. Как справедливо указано в примере, оспаривать условия трудового договора бесполезно, поскольку трудовое законодательство не признает ни возможности признания

**ВАЖНО**

**ОСПАРИВАТЬ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА БЕСПОЛЕЗНО, ПОСКОЛЬКУ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ПРИЗНАЕТ НИ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИЗНАНИЯ СДЕЛОК НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМИ, НИ АНАЛОГИИ ЗАКОНА. ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫПЛАТОЙ БОНУСОВ, ВООБЩЕ НЕ УРЕГУЛИРОВАНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЕМ, ПОСКОЛЬКУ ПРЕМИЯМ ПОСВЯЩЕНА ВСЕГО ОДНА СТАТЬЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ.**

сделок недействительными, ни аналогии закона. Вопросы, связанные с выплатой бонусов вообще не урегулированы законодателем, поскольку премиям посвящена всего одна статья в Трудовом кодексе РФ.

Если у собственников есть доказательства того, что генеральному директору был установлен «золотой парашют» с нарушением процедуры, а соглашение подписано неуполномоченным лицом, то свою правоту придется отстаивать в суде. К счастью, имеется положительная судебная практика.

В целом «золотой парашют» как явление получил широкое распространение лишь в последние 5-7 лет. Идея выплаты выходного пособия генеральному директору направлена не только на защиту компании от рейдерских захватов, но и на дополнительную мотивацию топ-менеджера и тщательную подготовку бизнеса к продаже в том случае, если на то имеется согласованное решение акционеров.

Если «золотой парашют» действительно имеет основной целью поощрить генерального директора за его длительную и добросовестную работу, то такое соглашение тщательно разрабатывается и подробно предусматривает все возможные случаи расторжения трудового договора и размер выплаты, который зависит от стажа работы в компании и того, кто является инициатором прекращения трудовых отношений.