



ИЮЛЬ 2015

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ: НОВЫЙ ПОДХОД ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

2 июня 2015 года было опубликовано Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее – «Постановление»). Постановление содержит ряд положений, разъясняющих применение правил Трудового кодекса РФ (далее – «ТК РФ») о труде руководителей организаций, а также разъяснения процессуального характера.

Самое важное, на что следует обратить внимание в Постановлении, – это вопросы выплаты компенсаций руководителям при увольнении. Остальные разъяснения носят во многом уточняющий характер. На практике необходимо учитывать ряд позиций, которые изложены в Постановлении.

Судам предоставлено право уменьшать размер выплат при увольнении руководителя

Наибольший интерес для топ-менеджмента представляет позиция Верховного Суда РФ по поводу выплат руководителю при увольнении. До недавнего времени при рассмотрении трудовых споров суды либо взыскивали оговоренные в договоре компенсации в полном объеме, либо отказывали во взыскании. Однако, каких-либо внятных критериев, позволяющих определять сумму выплачиваемой руководителю в случае увольнения компенсации, которая бы рассматривалась судами как разумная и справедливая, до настоящего времени так и не было выработано.

В Постановлении указано, что суд должен проверить соблюдение законодательства при включении в трудовой договор условий о компенсациях при увольнении (п. 11 Постановления). Если будет установлено нарушение закона, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), суд вправе отказать в удовлетворении требований либо уменьшить размер выплат.

Вопрос наличия или отсутствия злоупотребления правом является исключительно субъективным моментом, а потому каждый раз оценивается судом исходя из обстоятельств конкретного спора. Поэтому мы рекомендуем фиксировать в письменном виде обоснование суммы компенсации (например, в корпоративном решении). При принятии решения, в том числе для получения иммунитета от последующего судебного оспаривания, члены совета директоров и менеджеры должны соблюдать принцип информированного решения, лежащий в основе российского корпоративного законодательства. Чем более прозрачен процесс выработки и принятия решения советом директоров, более обоснован, тем меньше шансов, что в будущем такое решение может быть аннулировано судом. Советы директоров, в



качестве обоснования справедливого размера выплачиваемых при увольнении компенсаций директорам, могут приводить самые разные обоснования, в том числе основанные на:

- 1) практиках выплат, сложившихся в российских компаниях аналогичного сектора экономики или сравнимой капитализации,
- 2) прежнем опыте самой компании – насколько назначенная компенсация последовательно отражает опыт назначения и выплат компенсаций в этой компании в прошлом,
- 3) оценке вклада руководителя в достижение компанией целевых показателей эффективности,
- 4) рекомендациях специальных комиссий советов директоров по компенсациям (при их наличии),
- 5) суждениях сторонних организаций (бизнес-ассоциаций, профессиональных организаций, дающих рекомендации на голосование институциональным инвесторам и др.).

Если совет директоров принимает решение о назначении выплат на основе максимально полного изучения информации, то такое решение по общему правилу не должно проверяться судом на предмет его экономической целесообразности и обоснованности исходя из правила бизнес-решения, поскольку суды занимаются оценкой вопросов права, а не того, насколько верно ведется тот или иной бизнес. Однако для того чтобы суды не вмешивались в бизнес-процессы, советы директоров должны корректно делать «свою часть домашней работы», а именно, максимально скрупулезно готовиться к такого рода вопросам и давать им детальное обоснование.

Установлены дополнительные критерии для определения размера компенсации при увольнении руководителя по решению собственника компании

До принятия Постановления суды руководствовались разъяснениями Конституционного Суда РФ (Постановление от 15 марта 2005 г. № 3-П), который разъяснил, что целевым назначением выплаты является защита от последствий потери работы и установил общие критерии определения размера компенсации (время до истечения срока трудового договора; суммы, которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать, и пр.).

Верховный Суд РФ указал дополнительные обстоятельства, которые необходимо учитывать нижестоящим судам: (а) период работы в должности руководителя и (б) признание срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок (п. 12 Постановления).

В настоящее время невозможно предположить, каким образом, преобразование срочного трудового договора в бессрочный может повлиять на размер выплаты. Вероятно, суды будут рассматривать это как фактор, повышающий размер компенсации при увольнении. Мы рекомендуем перезаключать трудовые договоры по истечении их срока на новый срок в порядке, предусмотренном законом.

Подведомственность споров с участием руководителей

Споры с участием руководителей относятся к категории трудовых споров, поэтому подведомственны судам общей юрисдикции (п. 1 ч. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ). Пленум Верховного суда РФ уточнил в качестве примера, какие именно дела относятся к ведению судов общей юрисдикции. Это дела об оспаривании решений о досрочном прекращении полномочий и об оспаривании дисциплинарных мер и пр. (п. 3 Постановления). Исключения из этого правила могут быть установлены законом (в частности, законодательством о банкротстве).

Вместе с тем, подведомственность спора с руководителем может зависеть от формулировки исковых требований. Например, если заявлено требование об оспаривании размера выходного пособия в связи с прекращением трудового договора, то такой спор подведомствен суду общей юрисдикции. Напротив, если уволенный руководитель просит признать недействительным решение корпоративного органа общества (полностью либо в части), то такое требование может быть рассмотрено арбитражным судом. То есть при



наличии корпоративно-правового элемента в заявляемых исковых требованиях велика вероятность того, что арбитражный суд примет такое дело к рассмотрению.

Положения гл. 43 Трудового кодекса РФ не распространяются на руководителей представительств и филиалов

Пленум Верховного Суда сделал важное напоминание о том, что глава 43 ТК РФ о труде руководителей организации не распространяется на руководителей структурных подразделений (филиалов, представительств и пр.) компаний (п. 2 Постановления), если на них не были возложены функции единоличного исполнительного органа. Особенно важно обратить на это внимание иностранным компаниям: указанное разъяснение касается в том числе глав филиалов и представительств иностранных компаний., которые могут быть уволены лишь в общем порядке, а не по решению собственника. Судебной практике известны случаи, когда суды ошибочно применяли положения ТК РФ о труде руководителей к главам обособленных подразделений, например, признавали законным увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ, то есть по решению собственников компании (например, Апелляционное определение Московского городского суда от 22 января 2015 г. по делу N 33-1699/2015 г.).

Ключевые контакты



Дмитрий СТЕПАНОВ

Партнер

dmitry_stepanov@epam.ru

+7 (495) 935 8010



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики
трудового права

anna_ivanova@epam.ru

+7 (495) 935 8010

Подписка и отказ от подписки

Данный документ подготовлен в информационных и образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. Бюро не несет ответственности за неблагоприятные последствия использования бюллетеня любыми лицами.

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой **Unsubscribe**.

Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой **Subscribe**.