

**«ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ»:  
ОДОБРЯТЬ ИЛИ НЕ ОДОБРЯТЬ?**

**А ВСЕ-ТАКИ ОН ЕСТЬ,  
ЭТОТ КРИЗИС**  
Записки главреда

ИСКУССТВО КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

# акционерный вестник®

№ 4 (63) АПРЕЛЬ 2009  
WWW.VESTNIKAO.RU

## ПОРЯДОК ГАРАНТИРУЮ

О роли института корпоративного секретаря в компании

**РЕОРГАНИЗАЦИЯ:  
НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОЦЕДУРУ**

**БЕЗ ПОНЯТИЯ**

Как суды выявляют  
злоупотребление правами?



ISSN 1818-7641



9 771818 764774 >

# «ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ»: ОДОБРЯТЬ ИЛИ НЕ ОДОБРЯТЬ?

**Ирина Голованова**

Старший юрист,  
Squire, Sanders & Dempsey (Moscow) L.L.C.

**Елена Юркина**

Юрист,  
Squire, Sanders & Dempsey (Moscow) L.L.C.

## Природа соглашений о компенсациях («золотых парашютов»)

**В** настоящее время все большую актуальность приобретает вопрос, возникший на стыке двух отраслей права, гражданского и трудового, о том, является ли необходимым применение норм закона «Об акционерных обществах»<sup>1</sup> и закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»<sup>2</sup> о порядке одобрения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, к соглашениям о компенсациях (так называемым «золотым парашютам»), заключаемым в рамках трудовых договоров с руководителями и топ-менеджерами компаний. Дело в том, что в последние годы при заключении трудовых договоров с руководящими работниками достаточно прочно вошло в практику включение положений о дополнительных высоких компенсациях в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон (как в форме денежных выплат, так и в иной форме, например, в виде предоставления акций компании или права их покупки, а также иных материальных благ).

Такое явление как «золотые парашюты» возникло в период роста рынка в течение последних докризисных лет. На фоне сделок по слиянию и поглощению, реструктуризации и разделению бизнеса на рынке труда происходила оживленная «перетасовка» руководителей бизнеса высшего звена. Нередко «топы» переманивались из одной компании в другую. Основной мотивацией перехода, как правило, являлось предоставление очень привлекательных компенсационных пакетов, составной частью которых часто были «золотые парашюты».

Основной целью заключения таких соглашений о компенсациях является предоставление топ-менеджерам «страховки» на случай расторжения с ними трудового договора, например, при смене контроля над бизнесом. Часто после продажи бизнеса новый собственник приглашает свою команду топ-менедже-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26.12.95 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Закон об акционерных обществах).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 08.02.98 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — Закон об обществах с ограниченной ответственностью).



ров, которые пользуются его доверием. Действующие топ-менеджеры при этом теряют свои рабочие места и высокие заработки. Здесь отчетливо прослеживается черта, характерная именно для трудовых отношений, а именно «личная» функция. Иными словами, тот факт, что позиция топ-менеджера или руководителя организации тесно связана с личностью и личным выполнением трудовой функции конкретным работником, а также кредитом доверия, предоставляемым ему акционерами. Поскольку сделки по продаже бизнеса в последнее время были очень частым явлением, с учетом нехватки высокопрофессиональных и опытных управленцев компенсационный пакет топ-менеджерам, включающий «золотые парашюты», был достаточно частым явлением.

В некоторых случаях компенсационные соглашения имели такие размеры, что их абсолютное выражение превышало пороги, предусмотренные для крупных сделок.

С точки зрения законодательного закрепления компенсации работникам при их увольнении по инициативе работодателя такие компенсации можно разделить на два вида: соглашения о компенсациях простым работникам (увеличенное выходное пособие) и соглашения о компенсациях руководителям организации (специальные компенсации руководителей). При том, что в обоих случаях компенсации имеют одинаковый характер, они предусмотрены разными статьями Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 178 Трудового кодекса при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Согласно указанной статье трудовым договором могут также предусматриваться случаи выплаты выходных пособий (помимо указанных в Трудовом кодексе), а также устанавливаться повышенные размеры таких выходных пособий.

В отличие от статуса рядовых работников правовой статус руководителя организации имеет ряд особенностей. В частности, ст. 278 Трудового ко-

## ЧАСТО ОСНОВНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРЕХОДА В ДРУГУЮ КОМПАНИЮ — **ОЧЕНЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ**

декса устанавливает дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации: в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом организации решения о прекращении трудового договора, а также по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором. В связи с этим согласно ст. 279 Трудового кодекса руководителю организации предоставляются дополнительные гарантии: в случае прекращения трудового договора с руководителем организации по одному из указанных выше оснований при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Забегая вперед, можно сделать вывод, что по своему характеру компенсационные соглашения («золотые парашюты») относятся скорее к сфере трудового права, чем гражданского. Но существует и другая позиция по данному вопросу. На ней мы остановимся позже.

### **Доводы в пользу гражданско-правового характера соглашений о компенсациях**

Сделкой признаются действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских (здесь и далее выделено авторами) прав и обязанностей<sup>3</sup>. Договоры являются двусторонними сделками.

Гражданское законодательство регулирует договорные и иные обязательства, а также иные имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Статья 153 Гражданского кодекса РФ.

<sup>4</sup> Статья 2 Гражданского кодекса РФ.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором<sup>5</sup>.

Из этого можно сделать вывод о том, что к трудовым отношениям будут относиться все положения трудового договора, касающиеся одного из пе-

включены в трудовые договоры по соглашению сторон (договорное регулирование). Данные договорные условия могут относиться к сфере регулирования гражданского права, а не трудового, являясь гражданско-правовыми элементами, включенными в трудовой договор. В качестве примера гражданско-правового элемента в трудовом договоре можно привести положения трудового договора, касающиеся прав на служебные произведения, предоставления работнику квартиры, машины, мобильной связи и прочие. Продолжая описанную логику, к ним же можно отнести и компенсационные соглашения.

Трудовым кодексом прямо предусматривается

возможность включения в трудовые договоры гражданско-правовых элементов. Так, например, согласно ст. 393 Трудового кодекса работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер. Верховный Суд РФ<sup>8</sup> также высказался в пользу возмож-

## ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ ПРЯМО ПРЕДУСМАТРИВАЕТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

речисленных вопросов: (1) личное выполнение работником за плату трудовой функции, (2) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и (3) обеспечение работодателем условий труда. Кроме того, Трудовой кодекс устанавливает, что одним из основных принципов правового регулирования является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений<sup>6</sup>. Согласно этому принципу стороны трудовых отношений могут по своему усмотрению урегулировать в договоре любые вопросы, касающиеся отношений между ними, за исключением вопросов, которые установлены государством и закреплены в виде обязательных положений в Трудовом кодексе. Принцип договорного регулирования в трудовом праве сочетается с гражданско-правовым принципом свободы договоров<sup>7</sup>.

Таким образом, трудовые договоры содержат условия и положения, являющиеся обязательными (государственное регулирование), а также те, которые не являются обязательными и могут быть

ности наличия в трудовом договоре гражданско-правового элемента, указав, что условия трудового договора могут носить гражданско-правовой характер.

При включении в трудовой договор соглашений о компенсациях стороны действуют на основании автономии воли, равенства (нет государственного принуждения стороны заключить соглашение) и имущественной самостоятельности. Здесь можно говорить о том, что положения трудового договора, предусматривающие повышенные выходные пособия или компенсации руководителю или устанавливающие дополнительные случаи выплаты таких пособий и компенсаций, являются соглашениями сторон, определяющими их гражданские права и обязанности. Следовательно, соглашения о выплатах при увольнении работников являются гражданско-правовыми сделками. Поэтому к таким соглашениям, содержащимся в трудовых договорах, должны применяться положения гражданского законодательства, касающиеся сделок, в том числе должен соб-

<sup>5</sup> Статья 15 Трудового кодекса РФ.

<sup>6</sup> Статья 2 Трудового кодекса РФ.

<sup>7</sup> Статья 421 Гражданского кодекса РФ.

<sup>8</sup> Пункт 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

людаться порядок заключения крупных сделок и сделок с заинтересованностью.

### **Доводы против отнесения компенсационных соглашений к гражданско-правовым сделкам**

Основания возникновения гражданских прав и обязанностей изложены в ст. 8 ГК РФ. Данный перечень не является исчерпывающим. В соответствии со ст. 153 ГК РФ сделкой признаются действия граждан или юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Если считать компенсационные соглашения соглашениями гражданско-правовыми, не вполне ясно, о каких собственно гражданских правах и обязанностях идет речь. Вообще отличительной особенностью рассмотренных ниже судебных решений является тот факт, что компенсационные соглашения признаются сделкой просто по умолчанию, без приведения какого бы то ни было обоснования.

Предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнения работы. Эти отношения связаны с использованием наемного труда и возникают между наемным работником и работодателем. К предмету трудового права относятся трудовые и другие тесно связанные с ними отношения. Круг этих отношений определен в ст. 1 Трудового кодекса. К ним, в частности, относятся отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнерство предполагает, в частности, систему взаимоотношений между работниками и работодателями, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В числе принципов социального партнерства — принципы равноправия сторон; уважения и учета интересов сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Кроме того, ст. 9 Трудового кодекса прямо предусматривает регулирование трудовых и связанных с ними отношений в договорном порядке. Однако наличие в трудовых отношениях договорного элемента автоматически не делает его гражданско-правовым. В связи с этим от-

носить вопросы компенсационных соглашений к гражданско-правовым только на основании того, что этот элемент является договорным, видимо, не вполне корректно.

Более того, говоря о специальных случаях выплаты компенсаций руководителям организаций в соответствии со ст. 278 Трудового кодекса (при отсутствии виновных действий), нужно иметь в виду положения ст. 279 Трудового кодекса, которая прямо предусматривает, что такому руководителю выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В пользу трудовой природы указанного соглашения говорит также и «личный» характер подобных соглашений, который свойственен трудовому праву, а не гражданскому. Именно в связи с личностью работника и его личным выполнением сво-

### **НО В ПОЛЬЗУ ТРУДОВОЙ ПРИРОДЫ УКАЗАННОГО СОГЛАШЕНИЯ ГОВОРИТ ТАКЖЕ И «ЛИЧНЫЙ» ХАРАКТЕР**

их функций связана возможность получения компенсации в связи с досрочным расторжением трудового договора с ним.

Таким образом, отнесение выплаты компенсаций руководителю организации к гражданско-правовым сделкам является неочевидным. Но однозначно ответить на вопрос об отнесении компенсационных соглашений к трудовым или к гражданско-правовым невозможно.

### **Позиция судов о возможности признания недействительными соглашений о компенсациях**

Судебная практика по вопросу, можно ли считать соглашения о компенсациях сделками, и, следовательно, требуется ли их одобрение как крупных сделок или сделок с заинтересованностью, противоречива. Федеральный арбитражный суд Северо-Кавказского округа занял позицию отнесения спора по поводу такого соглашения к сфере ре-

гулирования трудового права<sup>9</sup>. Судом было признано, что спор неподведомствен арбитражному суду, поскольку возник относительно конкретных условий заключенного с генеральным директором трудового контракта, а трудовые споры неподведомственны арбитражным судам.

Федеральный арбитражный суд Волго-Вятского округа занял противоположную позицию, при-

чиной признания трудового договора недействительным в соответствующей части, учитывая отсутствие единообразной позиции судов по данному вопросу.

Отнесение выплаты компенсаций руководителю организации (впрочем, как и любому другому работнику) к гражданско-правовым сделкам не является бесспорным. Но справедливости ради необ-

ходимо отметить, что проблема злоупотребления правом в описанных ситуациях может иметь место. Это, прежде всего, свидетельствует о том, что в трудовом законодательстве имеется пробел, связанный с отсутствием правового регулирования в части заключения компенсационных соглашений с руководителями и другими работниками в случаях, когда такие компенса-

ции носят несоразмерно большой характер, их размеры действительно составляют существенный процент от стоимости активов общества, а их фактическая выплата может нанести ущерб финансовому положению общества и интересам акционеров (участников). Решать подобную проблему необходимо путем совершенствования законодательства. По нашему мнению, указанный пробел образовался в законодательстве именно потому, что практика заключения трудовых со-

## ОДОБРЕНИЕ ДАННОГО ДОГОВОРА, ДАЖЕ ЕСЛИ В ТЕОРИИ ОНО НЕ ТРЕБУЕТСЯ, НЕ ПРИВЕДЕТ К НЕГАТИВНЫМ ПОСЛЕДСТВИЯМ

нав соглашения о компенсации при досрочном расторжении трудового договора сделками, которые должны были быть одобрены в соответствии с требованиями положений Закона об акционерных обществах, касающихся одобрения крупных сделок и сделок с заинтересованностью<sup>10</sup>. Согласно выводам суда, указанным в постановлении, порядок одобрения крупной сделки и сделки с заинтересованностью при подписании трудового договора не был соблюден, поэтому такая сделка может быть признана недействительной по иску общества или акционера.

С практической точки зрения трудовые договоры с работниками, предусматривающие значительный размер компенсации в случае расторжения договора по инициативе работодателя, а также иные компенсации по договоренности сторон, которые не являются обязательными в силу требований трудового законодательства, и размер которых превышает «пороговые» значения, установленные законом для крупных сделок, рекомендуется одобрять, если есть основания считать, что они могут быть интерпретированы как крупные сделки, а также в тех случаях, когда есть основания для отнесения их к сделкам, в совершении которых имеется заинтересованность. Одобрение данного договора, даже если в теории оно не требуется, не приведет к негативным последствиям, а вот отсутствие такого одобрения может оказаться

## ОТНЕСЕНИЕ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ К ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ СДЕЛКАМ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ БЕСПОРНЫМ

глашений развивается быстрее законодательства в этой области, и возникают новые явления на стыке разных отраслей права, не находящие адекватного отражения в законах. Рассмотренное нами явление заключения необычных компенсационных соглашений требует внесения соответствующих дополнений в Трудовой кодекс, которые бы предусмотрели особый порядок заключения подобных соглашений, причем не только с руководителем организации, но и с любыми работниками. 

<sup>9</sup> Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 21.10.04 по делу № Ф08-4740/04.

<sup>10</sup> Постановления Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 18.04.08 № А11-2686 (3283)/2007-К1-10/130 и от 17.04.08 № А11-2685 /2007-К1-10/129.