

Секция «Юриспруденция»

Трансформация института компенсации при увольнении руководителя организации по основаниям, предусмотренным пунктом 4 части первой статьи 81 и пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации

Железнова Мария Александровна

Аспирант

МГУ - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: mary-geleznova@mail.ru

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) дифференцирует основания прекращения трудового договора с руководителем организации. Помимо общих оснований, предусмотренных статьей 77 ТК РФ, трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 4 части первой статьи 81 и пунктом 2 статьи 278 ТК РФ. Конституционность и законность права собственника досрочно расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по данным основаниям подтверждены Конституционным судом России (далее – КС РФ) и, в свою очередь, предполагает предоставление руководителю адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий увольнения, возможного произвола и/или дискриминации[1].

В мире существует две модели регулирования института компенсации при увольнении руководителя – американская и европейская. В странах англо-саксонской системы права компенсация наряду с гарантийной функцией выполняет также функцию противодействия сделкам по слиянию и поглощению[2]. В России в основу главы XI.1 Федерального закона об акционерных обществах, регулирующей приобретение крупного пакета акций, была положена европейская модель, в основе которой лежит Directive 2004/25/ЕС[3], не предусматривающая возможности использования компенсации руководителю с целью противодействия сделкам по слиянию и поглощению. В то же время компенсацию, предусмотренную статьей 279 ТК РФ, многие правоприменители[4] называют законодательно закреплённой возможностью установления «золотого парашюта».

Абстрактный характер, предоставляемой работнику гарантии, отсутствие законодательных критериев для определения размера компенсации (размер компенсации определяется в трудовом договоре, но не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка) является одним из самых дискуссионных вопросов статьи 279 ТК РФ[5]. Большое значение для правоприменительной практики имел установленный КС РФ открытый перечень критериев для определения размера компенсации руководителю, в том числе время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, денежная компенсация (оплата труда), которую увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые руководитель вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора.

Также проблему отсутствия максимального количественного значения и законодательных критериев определения размера компенсации можно нивелировать использованием полномочия общего собрания акционеров, наделенного в соответствии с пунктом

19 части 1 статьи 48 Федерального закона об акционерных обществах правом утверждать внутренние документы, регулирующие деятельность общества.

Кодекс корпоративного управления (далее – Кодекс), одобренный Правительством Российской Федерации 13 февраля 2014 года, подтверждает данный вывод и предлагает акционерным обществам разработать и следовать утверждаемой советом директоров политике вознаграждения и (или) компенсаций членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам публичной компании. В соответствии с подпунктом 6.3.3. Кодекса размер выходного пособия в случае досрочного прекращения полномочий и/или расторжения трудового договора с членами коллегиальных исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками не должен превышать двукратного размера годового фиксированного вознаграждения. «Для осуществления более высоких выплат следует представить веские обоснования таких выплат, утвердить соответствующее решение на заседании совета директоров и раскрыть информацию о причинах назначения таких выплат», - рекомендует Кодекс[6].

Интересно, что в США суды при разрешении споров о размере и необходимости выплаты компенсации используют такую оценочную категорию как добросовестность деловой цели (*bona fide corporate objectives*)[7], при доказывании которой корпорация может рассчитывать на положительное судебное решение. В целом для того, чтобы установление высокой компенсации не было признано растратой имущества корпорации (*corporate waste*)[8] или даже кражей корпоративных активов (*theft of corporate assets*)[9] в американском суде необходимо доказать следующее: цель (найм и удержание руководящего звена компании); законность конкретных положений содержащихся в соглашении; порядок одобрения соглашения[10].

29 марта 2013 года Президент России Путин В.В. предложил ограничить компенсации, выплачиваемые руководителям государственных корпораций при расторжении трудового договора без наличия виновных оснований[11]. 7 ноября Законопроект № 378667-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации <... >» (далее – Законопроект)[12] представлен к рассмотрению в Совете ГД РФ. 24 января 2014 года Законопроект принят в первом чтении. Документом в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) вводится новая статья 349.3, предусматривающая выплату компенсации руководителю вышеперечисленных организаций при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 4 части первой статьи 81 и пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, в размере не менее трехкратного, но не более шестикратного среднего месячного заработка. Совокупный размер всех компенсационных выплат данным работникам не может превышать шестикратный средний месячный заработок.

Рассмотрение данного Законопроекта, утверждение Кодекса корпоративного управления показывает четкую тенденцию на ограничение свободы определения сторонами трудового правоотношения размера компенсации работнику по основаниям, предусмотренным данными статьями. Правильно ли законодательно не менять статью 279 ТК РФ, не устанавливая в ней критериев для определения размера компенсации? Представляется, что выбран верный подход. Ограничения, устанавливаемые в компаниях с государственным участием и публичных компаниях, призваны обеспечить интересы неопределенно широкого круга лиц, тогда как отношения по установлению компенсации руководителю в иных компаниях в большинстве случаев затрагивают только интересы руководителя и собственников организации, а следовательно, законодатель не имеет ос-

нований для вмешательства в определяемые по соглашению сторон условия трудового договора.

Литература

- 1 Постановление Конституционного суда РФ от 15.03.2005 г. №3-П// СПС «Консультант Плюс»
- 2 Булыга Н. «Золотые якоря и парашюты»: легко ли взыскать? // «Трудовое право». № 11. 2011. // СПС «Консультант Плюс»
- 3 Directive 2004/25/EC of the European parliament and of the Council of 21 April 2004 on takeover bids// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0025:EN:HTML>
- 4 См., например, И.Голованова и Е.Юркина Золотые парашюты. // Корпоративный юрист. №4. 2009 // <http://planetahr.ru/publication/132//>; А.Мазавина и П. Пантелеев // http://www.paneg.ru/bulletin/zolotoj_parashyut,
- 5 Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // СПС «Консультант Плюс»
- 6 Кодекс корпоративного управления // СПС «Консультант Плюс»
- 7 William R. Spalding. Golden parachutes: executive employment contracts // Citation: 40 Wash. & Lee L.Rev.1117 1983 // HeinOnline
- 8 Lewis v. Anderson, No. 6505 (Del. Ch. Oct. 8, 1982) //HeinOnline
- 9 William R. Supra notes 14, 44-49//HeinOnline
- 10 Master. Execs' 'Golden Parachutes' Await First Court Challenges// Legal Times of Wash., Nov. 2, 1981//HeinOnline
- 11 <http://ria.ru/economy/20130329/930073878.html>
- 12 Законопроект № 378667-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров компенсаций, выходных пособий в связи с прекращением трудового договора для отдельных категорий работников государственных корпораций, государственных компаний, государственных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном (складочном) капитале которых находится в государственной собственности» <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=378667-6&02>