

**Нарушение прав частных инвесторов: экономическая целесообразность выплат выходных пособий руководителям организаций при расторжении трудовых договоров в России и Украине.**

**Научный руководитель – Дивеева Нелли Ивановна**

***Зайнчукская Евгения Александровна***

*Студент (бакалавр)*

Санкт-Петербургский государственный университет, Юридический факультет,  
Санкт-Петербург, Россия

*E-mail: zainchukovskaia@gmail.com*

Экономическая целесообразность выплат выходных пособий руководителям организаций и членами коллегиальных исполнительных органов организаций (далее — руководитель организации) в случаях, когда увольнение происходит по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 178 ТК РФ и ст.ст. 40-41 КЗоТ Украины, является актуальной проблемой обоих государств.

В России чрезмерный характер таких компенсаций, именуемых «выходными пособиями», зачастую нарушает интересы хозяйственных обществ и их инвесторов в той части, в какой, во-первых, максимально возможный размер выплат исключает заинтересованность исполнительного органа в достижении высоких экономических показателей и практически значимых результатов, а во-вторых, инвесторам не предоставляется информация о причинах назначения таких компенсаций, а также не разъясняются базовые принципы, в соответствии с которыми они выплачиваются.

В Украине, помимо выше указанных проблем, обнаруживается еще одна: в зависимости от того, к какому фонду относятся компенсационные выплаты, меняется размер налогообложения.

В этой связи на основе анализа законодательства, а также правоприменительной практики важно определить подсудность соответствующих споров, механизмы защиты корпоративных интересов акционеров, нарушаемых экономически нецелесообразными размерами выходных пособий уволенным руководителям организаций, а также роль суда в части оценивания характера компенсационных выплат бывшим работникам.

**Россия.**

На основании п. 1 ч.1 ст. 22 ГПК РФ и ст.ст. 382, 391 ТК РФ пункт 3 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее — Постановление) подчеркивает, что дела об оспаривании руководителями организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, дела по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора (так называемые «золотые парашюты»)… подлежат рассмотрению судами общей юрисдикции. Арбитражные суды должны рассматривать указанные категории дел только в том случае, если таковые будут напрямую отнесены к их ведению Федеральными законами[1]. Кроме того, особое внимание следует обратить на п. 9 Постановления, гарантирующий права акционеров, учредителей и собственников имущества организации, позволяющий признавать ничтожными условия трудовых договоров

и локальных нормативных правовых актов, которыми определяется размер экономически нецелесообразных выплат для работников. Так какими же правовыми механизмами может защищаться собственник имущества?

Во-первых, собственник может защититься через п.10 ГК - добиваться признания положений о «золотых парашютах» злоупотреблением правом.

Во-вторых, через п. 1 ст. 53.1 ГК, который дает возможность восстановить нарушенное право посредством предъявления иска о взыскании убытков с руководителя[2].

В-третьих, посредством ст. 65.2 ГК РФ, закрепляющей за участниками право обжаловать решения органов корпорации, право требовать возмещения причиненных корпорации убытков, а также право оспаривать, действуя от имени корпорации, совершенные ею сделки недействительными, а также применять последствия недействительности ничтожных сделок корпорации. Отсюда следует, что уволенные работники, отстаивая в суде своё право на «золотой парашют», на практике встречаются со встречным иском от собственника о восстановлении корпоративного контроля, о взыскании убытков или о признании условий соглашений о «золотых парашютах» недействительными. Причем если размер выплат установлен трудовым договором, собственниками оспаривается только та часть трудового договора, которая нарушает корпоративное законодательство. Таким образом, соглашение о выплате компенсаций может быть переквалифицировано судом из трудо-правового в гражданско-правовое и в соответствии со ст.ст. 78-80 ФЗ «Об акционерных обществах» № 208-ФЗ может признаваться судом крупной сделкой или в соответствии со ст.ст. 81-84 того же ФЗ - сделкой с заинтересованностью. Субъектом активной исковой легитимации для признания соглашений таковыми сделками являются само общество либо его акционер, но только в том случае, если соглашение нарушает их права и законные интересы[3].

### **Украина.**

Вступивший в силу с 01.05.2016 года Закон Украины № 289-VII от 07.04.2015 г. "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно защиты прав инвесторов» предусмотрел ряд изменений в Хозяйственный кодекс и Хозяйственно процессуальный кодекс Украины, наделив миноритарных акционеров правом обращения от имени хозяйственного общества в суд к его должностному с требованием о возмещении убытков за действия, совершенные с превышением служебных полномочий, нарушением порядка согласования или процедуры принятия решений, а также в связи с виновным действием или бездействием должностного лица.

На наш взгляд, данное нововведение не является эффективным способом защиты, поскольку, во-первых, отсутствуют механизмы по принудительному исполнению решений в рамках реализации прав инвесторов, во-вторых, имущества таких должностных лиц может быть недостаточно для того, чтобы возместить убытки, в-третьих, отсутствует единообразная судебная практика по применению норм трудового и корпоративного законодательства в данной категории дел.

Законом также было введено дополнительное основание для расторжения трудового договора с руководителем организации - прекращение полномочий должностных лиц без указания конкретных причин принятия такого решения. Однако действующий КЗоТ Украины не определяет перечень работников, которые относятся к категории «должностных лиц» равно как и «определенных условий», необходимых для расторжения трудового договора по ст. 41 КЗоТ.

В соответствии с ч. 2 ст. 89 ХК Украины должностными лицами хозяйственного общества являются председатель и члены исполнительного органа, председатель ревизионной комиссии (ревизор), председатель и члены наблюдательного совета общества. То есть под «должностными лицами» Закон понимает всех тех, кто осуществляет фактическое руко-

водство организацией.

При расторжении трудового договора по ч.5 ст.41 КЗоТ работодатель обязан выплатить работнику минимально установленный предел компенсации в размере не менее шестимесячного среднего заработка. Что касается иных выплат, об этом в Законе ничего не говорится. Таким образом, можно сделать вывод, что размер «золотого парашюта» при расторжении трудового договора с руководителями организаций может быть увеличен по соглашению сторон и достигать значительных размеров. Важно отметить, что в Украине в отличие от РФ, отсутствуют ограничения как для частных организаций, так и для государственных.

Чтобы обеспечить защиту прав частных инвесторов от чрезмерных компенсационных выплат, украинское законодательство необходимо доработать в части регулирования такого института, как производный иск, который в странах Европы не зависит ни от каких условий и времени причинения убытков. Если в РФ допускается предъявление производного иска ко всем членам исполнительного органа в случаях, когда он является коллегиальным, то в Украине в силу отсутствия регулирования и правоприменительной практики защитить акционеров, бенефициаров и т.п. посредством использования данного механизма не представляется возможным за исключением случаев, если лицо, входящее в состав коллегиального исполнительного органа, совершает все виновные действия единолично.

Кроме того, необходимо восполнить законодательный пробел относительно возможности признания недействительной оговорку о компенсационных выплатах при увольнении топ-менеджеров со ссылкой на п. 3 ст. 42 ЗУ «Об акционерных обществах» в целях достижения баланса интересов сторон.

Относительно споров об экономической целесообразности компенсационных выплат, в обоих государствах суд играет важную роль, оценивая доводы сторон и делая заключение по вопросам обоснованности и соответствия размера таких выплат законодательству.

[1] Федеральным законом от 26.10. 2002 г. N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено, что делах о банкротстве должника заявления об оспаривании соглашений или приказов об увеличении зарплаты, о выплате премий и об оспаривании таких выплат подлежат рассмотрению арбитражным судом.

[2] В соответствии с ч.2 ст. 277 ГК РФ руководитель возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами. В нашем случае правовой основой для этого являются ст.71 ФЗ от 26.12.1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах", ст.44 ФЗ от 8.02. 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью". Расчет убытков осуществляется в соответствии со ст. 15 ГК.

[3] На это, в частности, указывал ВАС в п. 27 Постановления Пленума от 18.11. 2003 N 19 «О некоторых вопросах применения ФЗ «Об акционерных обществах»».