

Смашникова Т. Б. «Золотой парашют»: некоторые аспекты регулирования трудовым законодательством РФ компенсационных выплат руководителю / Т. Б. Смашникова // Научный диалог. – 2013. – № 7(19) : Экономика. Право. Политология. – С. 89–96.

УДК 331.224.8+347.4+349.222.2+349.227+658.310.9

«Золотой парашют»: некоторые аспекты регулирования трудовым законодательством РФ компенсационных выплат руководителю

Т. Б. Смашникова

Рассматриваются вопросы правового регулирования компенсационных выплат руководителям организации и топ-менеджерам, предоставляемых им при досрочном увольнении с занимаемых должностей. Актуальность темы исследования обусловлена неурегулированностью факта таких выплат нормами трудового права, а также широким общественным резонансом, вызванным известными случаями выплат «золотых парашютов», которые активно обсуждались в российской прессе. Излагается авторская позиция по данному вопросу.

Ключевые слова: «золотой парашют»; руководитель; топ-менеджер; компенсация; выплата; условия договора.

«Золотой парашют» – понятие, имеющее место в трудовом праве ряда стран Западной Европы и США, которое обычно означает компенсацию, выплачиваемую руководителю организации в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации или принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Аналогичные нормы содержит и российское трудовое законодательство (п. 4 ч. 1 ст. 81 и п. 2. ст. 278 Трудового кодекса РФ) [Трудовой кодекс..., 2002].

«Золотой парашют» – компенсация, выплачиваемая руководителям организаций в случае их увольнения по определенным причинам. Размер выплаты обычно устанавливается при поступлении на работу, фиксируется в договоре (трудовом или ином договоре, прилагаемом к трудовому договору), и организация берет на себя обязательство выполнить закрепленные в документах обещания.

Выплаты выходных компенсаций в виде «золотых парашютов» приобретают всё большее распространение в России. Размеры их достигают миллионов и миллиардов рублей.

Например, есть сведения о том, что при реорганизации РАО «ЕЭС России» в 2005 году уволенные топ-менеджеры получили компенсации в размере 250–750 тыс. дол. при самой высокой зарплате – 30 тыс. дол., т. е. в размере от 8 до 25-месячной зарплаты самого высокооплачиваемого топ-менеджера. Общий размер «золотого парашюта» составил 16 млн дол. (Для сравнения: в развитых странах усредненная величина «золотого парашюта» имеет размер 6-месячного заработка уволенного топ-менеджера [Золотой парашют...]).

Инициаторы реформирования оправдывали непомерно высокий размер «золотого парашюта» необходимостью предотвратить саботаж проведения реформы и компенсации уволенным топ-менеджерам потери их политического влияния в регионе. Возникает вопрос – откуда были получены эти средства: или они изначально были заложены в себестоимость продукции, приобретаемой потребителем, или это были кредитные ресурсы, которые опять-таки были включены в стоимость продукции? А так как иных источников получения финансовых средств для выплат огромных сумм «золотых парашютов» не имеется (прибыль по дивидендам уменьшена не была), то сам собой напрашивается вывод, что руководство РАО ЕЭС, скорее всего, посчитало фактор компенсации потери политического влияния некоторых физических лиц достаточным экономическим обоснованием повышения тарифов на электроэнергию в России [Там же].

По сообщениям в прессе, в своё время по 1 млрд рублей было выплачено топ-менеджерам ОАО «АвтоВАЗ», которое в кризисный год было спасено от банкротства государством за счёт бюджетных средств [Полубота, 2013].

До 2012 года наблюдалась ситуация, названная в прессе парадоксальной: несмотря на резкий экономический спад, увольнявшиеся из крупных компаний топ-менеджеры получали колоссальные выплаты, не облагавшиеся налогами [Полубота, 2013].

Назначение «золотого парашюта» в том, чтобы, с одной стороны, обеспечить уверенность менеджера в своем будущем, что способствует его преданности компании и полной отдаче целям ее процветания, а с другой – оградить компанию от злонамеренных действий уволенного менеджера, владеющего конфиденциальной информацией компании. Однако если топ-менеджер брал на себя ответственность сохранять коммерческую тайну организации, не разглашать сведения конфиденциального характера и подписывал юридические документы о такой ответственности, то не совсем понятно, почему «золотой парашют» должен стать гарантией, которая удержит топ-менеджера от совершения противоправных поступков.

По действующему законодательству, при заключении соглашения о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну (являющейся секретом производства) (при условии, что такое соглашение не является дополнительным к трудовому договору, а имеет характер гражданско-правового договора), руководитель может предусмотреть взыскание неустойки (в размере, определяемом соглашением) с лица, разгласившего конфиденциальную информацию, во время работы в организации, а также после увольнения в течение срока, определенного указанным соглашением. Огромный недостаток этого механизма – факт отсутствия (или малого опыта) судебной практики по данному вопросу.

Рассматривая имеющиеся в договорах топ-менеджеров условия, при которых в России оговариваются выплаты «золотого парашюта», следует отметить прекращение действия трудового договора по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (п. 2. ст. 81 ТК РФ);
- ликвидация организации работодателя (п. 1 ст. 81 ТК РФ);
- смена собственника организации (в отношении руководителя организации, заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ст. 81 ТК РФ);
- соглашение сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ);

- инициатива работника (по собственному желанию) (ст. 80);
- принятие уполномоченным лицом решения о прекращении трудового договора с руководителем (п. 2 ст. 278 ТК РФ).

По мнению автора, этот перечень необоснованно широк и подлежит сокращению. Законодателю следует четко оговорить условия возможности получения «золотого парашюта» и ограничить возможности топ-менеджера при увольнении узким исчерпывающим перечнем условий.

Не должно являться основанием получения «золотого парашюта» увольнение топ-менеджера по причине сокращения штата работников, соглашению сторон трудового договора и собственному желанию. В двух первых указанных случаях компания перестает нуждаться в конкретном топ-менеджере по причинам, скорее всего связанным с его профессиональной деятельностью, не отвечающей требованиям компании, третий случай – выбор самого топ-менеджера его самостоятельное решение изменить свое финансовое благополучие. В указанных случаях выплата организацией выходной компенсации в виде «золотого парашюта» в миллионах рублей экономически не обоснована.

Отношения топ-менеджера с нанимателем имеют гражданскую и трудовую правовые стороны. Эта двойственность природы правоотношений до настоящего времени не урегулирована на уровне федерального законодательства. Также в нормативных актах государства отсутствует юридическое понятие «золотого парашюта». Однако договорные обязательства, условия трудовых договоров с топ-менеджерами, предусматривающие выплату огромных финансовых компенсаций при увольнении работников по различным основаниям, признаются и исполняются.

Комментируя исследуемый нами феномен, Кирилл Возисов, партнер ЗАО «Юридическая компания «ИНМАР», отмечает, что включение в трудовой договор положений о «золотом парашюте» зачастую не стимулирует работника к профессиональному выполнению трудовых обязанностей, а предоставляет слишком много лояльности в работе с учетом страховочной выходной компенсации [Ковалева, 2012, с. 82]. Вместе с тем фактические выплаты «золотого парашюта» являются ударом по финансовому состоянию компании, вплоть до ее разорения.

В СМИ сообщалось, что в 2006 году в Государственную Думу Российской Федерации поступил законопроект об ограничении максимального размера заработной платы топ-менеджеров и главных бухгалтеров российских негосударственных предприятий. Его авторы предлагали дополнить статью 145 Трудового кодекса РФ нормой, в соответствии с которой «ежемесячная оплата труда руководителей организаций, их заместителей или главных бухгалтеров не может превышать пятикратного размера средней месячной заработной платы одного работника этих организаций». Инициаторы законопроекта основывались на статистике, свидетельствующей, что в России отношение заработной платы руководителей к средней зарплате в 2006 году составляло 26 : 1, в то время как в Китае – 3 : 1, в США – 6 : 1, в странах Латинской Америки – 12 : 1. Однако законопроект был отклонен как противоречащий Трудовому кодексу РФ, в соответствии с которым «заработная плата зависит от квалификации работника, сложности работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается» (ч. 1 ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации) [Госдума..., 2006].

Для того, чтобы упорядочить выплаты такого рода и снять общественное напряжение, вызываемое информацией о «золотых парашютах», в развитых государствах применяются меры правового регулирования данной проблемы.

Результаты референдума, прошедшего недавно в Швейцарии, более чем красноречивы: больше двух третей проголосовавших высказались за то, чтобы законодательно запретить многомиллионные выплаты топ-менеджерам в виде бонусов. Проектом нового закона предусматривается полный запрет на выплаты «отступных», премий за вступление в должность и прочих разновидностей «золотых парашютов». Нарушителям грозит ограничение свободы на срок до трех лет или штраф до шести годовых зарплат. Толчком к референдуму стала история с выплатой «отступных» размером в 60 миллионов евро увольняющемуся менеджеру концерна «Novartis» лишь за то, чтобы тот не устроился на работу к конкурентам. Граждане традиционно благополучной Швейцарии весьма остро среагировали на выплату столь «нескромной суммы» в условиях экономических проблем, нарастающих в еврозоне [Полубота, 2013].

Президент США предложил установить потолок зарплаты – пол-миллиона долларов в год. В Германии вводить абсолютную границу доходов топ-менеджеров не стали, но рассматривается закон, направленный на ужесточение контроля наблюдательного совета компаний за доходами членов правления. Во Франции разрабатываются этические нормы для банков, куда планируется включить положение об ограничении премий для высокопоставленных банкиров. В Великобритании министерство финансов распорядилось провести расследование вызвавших возмущение общественности премиальных выплат банкирам [Красная цена...].

По мнению автора, «золотой парашют» имеет право на жизнь и в некоторых случаях может выступать эффективным средством развития топ-менеджмента организации. Ср.: «Такой Договор не должен давать возможность уйти от ответственности руководителю, несущему убытки и крах производства. Этот Договор должен гарантировать ответственному и успешному управляющему, что в случае если у собственника нет формальных и серьезных претензий к нему по его работе – он при всякой “блажи” получит существенную компенсацию при увольнении» [Княжев, 2012, с. 24].

Однако и законодателю следует выработать правила игры. Целесообразно было бы внесение в главу 43 Трудового кодекса РФ отдельной статьи, определяющей конкретный размер выходной выплаты топ-менеджеру, кратный размеру его среднемесячного заработка и, возможно, зависящий от срока работы в организации.

Возможно предложить следующее.

1) В трудовой договор принимаемого на работу топ-менеджера включать условия, устанавливающие прямую зависимость размера «золотого парашюта» от конкретных результатов деятельности такого работника и срока его работы в организации (срока истечения трудового договора). Данный способ создает менее комфортные условия топ-менеджеру. Вместе с тем такие условия будут защищать работодателя от риска выплаты крупных компенсаций топ-менеджеру в случае его неудовлетворительной деятельности или несоблюдения сроков работы в организации.

2) На случай смены собственника организации следует предусмотреть в трудовом договоре возможность получения «золотого па-

рашюта» по этому основанию только в течение конкретно установленного времени с момента смены собственника. Топ-менеджер имеет право на «золотой парашют», если уходит сразу или, например, в течение 6 календарных месяцев после смены собственника. Если же топ-менеджер после смены собственника продолжает свою трудовую деятельность более установленного срока, то он теряет право на «золотой парашют» по названному основанию.

3) Возможно, что «золотой парашют» мог бы быть стимулом сотруднику, прослужившему в течение долгого времени (не менее 10 или 15 лет), к прекращению профессиональной деятельности вообще и выходу на пенсию или к прекращению профессиональной деятельности на оговоренный промежуток времени (2–3 года).

Трудовое законодательство России несовершенно, и внесение дополнений и регламентаций в размерах и процедурах выплаты компенсаций приведет к решению ряда проблем, имеющих место в правовом регулировании труда руководителя организации.

Литература

1. *Госдума* не стала ограничивать зарплату топ-менеджеров [Электронный ресурс] // HR-Journal.ru : Работа с персонкалом : журнал. – 13.09.2006. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru/news/payment/115-gosduma-nestala-ogranichivat-zarplatu-topmenedzherov.html>.

2. «Золотой парашют» – благо или зло? Практика российских и иностранных компаний, самые известные случаи [Электронный ресурс] // Worldofeconomy.ru : в мире экономики. – Режим доступа : <http://worldofeconomy.ru/index.php?newsid=469>.

3. *Княжев О. В.* Согласование интересов собственников и управляющих при реализации долгосрочных проектов в промышленности : автореферат диссертации... кандидата экономических наук : 08.00.05 / О. В. Княжев. – Москва, 2012. – 29 с.

4. *Ковалева Д.* Главное, чтобы «парашют» раскрылся, или Самое желанное увольнение / Д. Ковалева // Трудовое право : ежемесячный практический журнал. – 2011. – № 12. – С. 69–87.

5. *Красная цена* : материалы журнала CEO [Электронный ресурс] // Планета HR. – Режим доступа : <http://planetahr.ru/publication/2894>.

6. *Полубота А.* «Золотые парашюты» для паразитов [Электронный ресурс] / А. Полубота // Свободная пресса. – 05.03.2013. – Режим доступа : <http://svpressa.ru/society/article/65070/>.

7. *Трудовой* кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1, ст. 3.

© Смашникова Т. Б., 2013

“Golden Parachute”: Some Aspects of Russian Labor Legislation Regulating Compensation Payments to Executives

T. Smashnikova

The article covers issues of legal regulation of compensation payments made to executives and top managers if their employment is early terminated. The study relevance is determined by the fact that the labor law does not regulate such payments as well as by the wide publicity attracted by the known cases of “golden parachute” payments extensively discussed in the Russian press. The author explains her view on this issue.

Key words: “golden parachute”; executive; top manager; compensation; payment; contract terms.

Смашникова Татьяна Борисовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет (Челябинск), tat-sma@mail.ru.

Smashnikova, T., PhD in Law, associate professor, Department of Branch and Market Economics, Chelyabinsk State University (Chelyabinsk), tat-sma@mail.ru.