

Золотые парашюты: мнения коллег



Александр Ксенофонтов,
руководитель группы
трудового и спортивного права
юридической фирмы «ЮСТ»

Увидели ли вы изменения в подходах судов по взысканию золотых парашютов за последние 2 года?

Да, суды стали строже относиться к завышенным компенсациям. Это нашло отражение в постановлении Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21. Пленум разрешил судам уменьшать золотые парашюты руководителей, если это говорит о злоупотреблении правом и нарушает интересы работодателя и собственников компании. Такого раньше не было.

Встречались ли в вашей практике примеры, когда правила выплаты работнику парашюта закреплялись в локальных актах компании?

Нет, но такое возможно. Нормы локальных нормативных актов не применяются только тогда, когда они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством или приняты без учета мнения профсоюза. Если же локальный нормативный акт предусматривает дополнительные гарантии работнику, то необходимо признавать их действующими.

Какие, на ваш взгляд, причины позволяют не выплачивать работнику ранее оговоренный парашют?

Такой причиной может быть, например, трудоустройство руководителя на новое место работы сразу после увольнения. В таком случае работник не утрачивает заработок и поэтому компенсация не полагается. Также работодатель может ссылаться на то, что золотой парашют является несоразмерным заработной плате руководителя.

Какие аргументы в пользу работника в споре о выплате парашюта заслуживают внимания?

Для работника это могут быть сложность и длительность поиска новой работы с аналогичными условиями, упущенная выгода. То есть суммы, которые он мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя. Также в качестве аргумента в свою пользу можно приводить средние размеры компенсаций в аналогичных случаях.



Юрий Иванов,
старший юрист практики
трудового права компании
«Гольцблат БЛП»



Ольга Рогачева,
д. ю. н., адвокат адвокатской
конторы «Бородин и Партнеры»

Да, если раньше суды на основании трудового договора взыскивали парашюты в безусловном порядке, то сейчас отказывают по причине злоупотребления работниками правом. Но Верховный суд РФ поддержал этот подход только по отношению к выплате парашютов руководителям организаций. В отношении всех остальных работников Суд занимает противоречивую позицию.

Да, в некоторых случаях соответствующие условия содержатся в положении об оплате труда, а также в довольно специфических локальных нормативных актах, таких как положение о мотивации руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.

Практика называет основными причинами отсутствие каких-либо положений о выплате парашютов в коллективном договоре, локальных актах, а главное — в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником. Что касается руководителей организаций, то наиболее очевидные причины указаны в постановлении Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21.

Например, то, что условия о выплате парашюта закреплены в трудовом договоре или в локальных актах. Также стоит апеллировать к ч. 4 ст. 178 ТК РФ, где предусмотрена возможность таких выплат. Ну и настаивайте, что условие о выплате парашюта было согласовано с работодателем.

В последние годы можно заметить некоторую склонность арбитражных судов и практики по экономическим делам Верховного суда РФ к уменьшению выходных пособий либо полному лишению права на получение золотого парашюта. Можно вспомнить известное дело А. Провоторова из Ростелекома, которому пришлось вернуть больше ₽ 200 млн.

В моей практике нет. Но известны случаи, когда такие правила закрепляются в иных актах, например в уставе муниципального образования. Такое прописано в ст. 51 Устава Тульской области.

Суды отказывают в выплате золотого парашюта руководителю, если тот увольняется не по п. 2 ст. 278 ТК РФ. Также причиной может быть противоречие такой выплаты локальным актам, либо она вообще не предусмотрена ими. Еще один вариант — не было одобрения участников общества, если парашют подпадает под крупную сделку или сделку с заинтересованностью.

Помочь работнику может то, что компания получила большую прибыль за время работы топ-менеджера. Нужно подтвердить, что он достиг хозяйственных результатов, являющихся условием выплаты бонусов. Отсутствие должностных проступков топ-менеджеров также будет говорить в пользу данной выплаты.