



ЧЕТЫРЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОТКАЗА В ВЫПЛАТЕ «ЗОЛОТОГО ПАРАШЮТА»

На какие вопросы Вы найдете ответы в этой статье

Может ли топ-менеджер рассчитывать на компенсацию, если он уволился по собственному желанию

В каком случае компания вправе не выплачивать «золотой парашют», который превышает три заработка

Также Вы прочитаете

Какие аргументы помогли снизить компенсацию финансовому директору с 24 до 6 окладов

ОЛЬГА ОТЧЕРЦОВА Председатель коллегии адвокатов «Отчерцова и партнеры», Москва; адвокат

«Золотой парашют» положен руководителю, когда трудовой договор расторгается с ним по инициативе компании (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Сумма компенсации в этом случае не может быть ниже трехкратного среднемесячного заработка (ст. 279 ТК РФ). Отказать в выплате «золотого парашюта» компания не вправе. Суд может взыскать сумму «парашюта», проценты за нарушение срока выплаты и компенсацию морального вреда (ст. 394 ТК РФ). Условие о «золотом парашюте» часто включают в договоры с топ-менеджерами. Рассмотрим, в каких ситуациях Вы вправе не выплачивать компенсацию или уменьшить ее.

1. Увольнение по собственному желанию

Если топ-менеджер решил уволиться сам, то на «золотой парашют» он претендовать не вправе. **Пример.** Директор предприятия «НИИИТ» написал заявление об увольнении. Совет директоров вынес решение о досрочном прекращении полномочий руководителя в связи с его заявлением. Директор издал приказ о своем увольнении и назначил компенсацию в размере трех заработков – 742,3 тыс. руб. Предприятие обратилось в суд, который признал, что директор неправомерно назначил компенсацию

(определение ВС РФ от 06.07.2015 №307-ЭС15-8603 по делу №А66-11084/2014).

«Золотой парашют» при увольнении по инициативе работника не выплачивается, даже если трудовой договор содержит такое условие (апелляционное определение Московского городского суда от 30.10.2013 по делу №11-36089/2013).

2. Ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей

Из статьи 181.1 Трудового кодекса РФ следует, что нельзя выплачивать выходные пособия, если сотрудника уволили по основаниям, которые относят к дисциплинарным взысканиям.

Справка

Ольга Отчерцова окончила МГУ им. М.В. Ломоносова, Московскую финансово-юридическую академию. Получила дополнительную квалификацию специалиста по рынку ценных бумаг и аудита. Юридический стаж с 2006 года. Автор ряда публикаций на правовые темы в ведущих юридических изданиях.

Коллегия адвокатов «Отчерцова и партнеры»

Сфера деятельности: разрешение гражданских и арбитражных споров, уголовных дел в сфере экономической деятельности и международного налогового права

Численность персонала: 15

Завершенные проекты (2015 год): разрешенные в пользу бизнеса имущественные споры на сумму более 1 млрд руб. (в 50% случаев споры решены в досудебном порядке)

Пример. Компания «Управление механизации №65» приняла на работу заместителя Генерального Директора. Допсоглашение к трудовому договору содержало условие о выплате выходного пособия в размере десятикратного среднемесячного заработка в случае увольнения. Год спустя сотрудница была уволена за прогул. Бывший заместитель обратилась в суд с требованием выплатить 241,5 тыс. руб. (выходное пособие плюс компенсация морального вреда). Однако суд занял сторону предприятия, указав, что выплата компенсации не предусмотрена при увольнении за дисциплинарный проступок (апелляционное определение Московского областного суда от 06.04.2015 по делу №33-7725/2015).

3. Нарушение интересов собственников

Суды считают, что при расчете компенсации надо учитывать результаты работы топ-менеджера.

Пример. С президентом компании «Ростелеком» заключили срочный трудовой договор, который предусматривал выплату компенсации при досрочном расторжении. Размер компенсации – сумма зарплат, которую президент мог бы получить, продолжая работать в период со дня расторжения договора до окончания срока его действия, но не более чем за два года. Как раз за два года до окончания срока действия договора совет директоров досрочно прекратил полномочия президента, назначив компенсацию в 200,8 млн руб. Посчитав, что сумма завышена, акционеры обратились в суд. Выяснилось, что в компенсацию включили:

- фиксированную часть выплат за два года;
- квартальные и годовые премии, определенные исходя из максимальных размеров; по условиям же трудового договора премии варьировались от 0 до 80% в зависимости от достижения определенных KPI.

Суды установили, что немотивированный и завышенный размер компенсации нарушил интересы акционеров. Спор дошел до Верховного суда РФ, который признал решение совета ди-

Семь поводов отказать бывшему топ-менеджеру в «золотом парашюте»

1. Совершение руководителем виновных действий (бездействий).
2. Непродолжительный срок работы в компании.
3. Явное несоответствие компенсации уровню заработной платы.
4. Нарушение интересов собственников, работников и самой компании.
5. Несоответствие условий трудового договора требованиям законодательства.
6. Подписание трудового договора лицом, не имеющим полномочий.
7. Отсутствие четко сформулированных условий о выплате «золотого парашюта» в трудовом договоре с руководителем и в локальных актах компании.

Подготовлено редакцией по материалам автора статьи

ректоров о выплате компенсации недействительным (определение ВС РФ от 30.03.2015 №307-ЭС14-8853).

4. Несоответствие компенсации финансовому положению компании

Если с руководителем компании подписано соглашение об увеличенном размере «золотого парашюта», то при увольнении можно отказать в выплате повышенной компенсации, если финансовое состояние компании неблагоприятное.

Пример. Директор управляющей компании «Дубки» при увольнении получил компенсацию в размере трех среднемесячных окладов, прописанную в трудовом договоре. Однако экс-руководитель потребовал компенсацию в размере 95 окладов, которая предусмотрена дополнительным соглашением к трудовому договору. Компания ему отказалась. На собрании участников общества признали данное условие

недействительным, так как размер компенсации не соответствует финансовому положению компании. Директор обратился в суд. Поскольку условие о повышенной компенсации не было внесено в трудовой договор, суд занял сторону компании (апелляционное определение Московского областного суда от 13.04.2015 по делу №33-8507/2015).

Выводы и рекомендации

Предназначение «золотого парашюта» – защита руководителя от негативных последствий, наступивших в результате потери работы (постановление Пленума ВС РФ от 02.06.2015 №21). Размер компенсации определяют стороны трудового договора, однако ее нельзя рассчитывать произвольно. По мнению Верховного суда РФ, при расчете компенсации следует учитывать:

- результаты работы бывшего топа;
- продолжительность работы в компании;
- соразмерность «золотого парашюта» зарплате;
- время, которое осталось до окончания срока действия трудового договора;
- размер вознаграждений, которые увольняемый получил бы, если бы продолжил работать в должности руководителя;
- дополнительные расходы, которые понесет бывший топ в результате прекращения трудового договора.

Критерии расчета «золотого парашюта» лучше прописать в трудовом договоре, закрепить в положении о премировании и локальных актах. Укажите механизм расчета компенсации и от чего она зависит (срок работы в компании, конкретные достижения директора, иные условия).

Говорит Генеральный Директор ЕЛЕНА КОЖЕМЯКИНА

Управляющий партнер

компании BLS, Москва

«Золотой парашют» могут требовать заместители Генерального Директора, финансовые, коммерческие директора, главбухи. В трудовых договорах с ними закрепляют размер пособия, если инициатором увольнения выступит компания. С подобны-

ми выплатами спорить сложно. Но случается, что при увольнении топ-менеджера вдруг всплывает локальный акт, согласно которому ему полагается сумма выше, чем было предусмотрено в трудовом договоре. Такое бывает, например, при реорганизации или покупке предприятия. Поэтому перед приобретением компании проведите детальную проверку локально-нормативных актов.

Как снизить размер компенсации. Часто топы, проработавшие в компании 10 лет и больше, требуют от 20 до 24 окладов. Работодатель не хочет обострять отношения, но и огромные деньги просто так отдавать не желает. Чтобы подготовиться к переговорам о соглашении сторон, необходимо разработать план «Б» – увольнение работника по инициативе работодателя. Это может быть увольнение за виновные действия, неисполнение должностных обязанностей или вследствие сокращения штата. Главное – правильно вести переговоры. Лучше, если Вы сами проведете беседу о расторжении договора, без привлечения кадровой службы. На любой аргумент приводите контрапункт, и если сотрудник не совершил виновные действия, то не стоит говорить ему, что он плохо работает. Помните, перед Вами умный человек с развитой логикой мышления. Когда я прослушиваю аудио- или видеозаписи переговоров, то часто слышу упреки в адрес топ-менеджера. В итоге стороны перестают слышать друг друга. Чтобы достичь компромисса, нужно уметь чувствовать тот момент, когда интересы работодателя и сотрудника совпадут.

Так, я в переговорах использую возможности трудового законодательства, которое разрешает уволить сотрудника по различным основаниям. Приведу примеры из своей практики.

Справка

ООО «БЛС»

Сфера деятельности: юридический консалтинг и аутсорсинг в сфере HR, разрешение трудовых споров

ТERRITORIя: головной офис – в Москве, филиалы – во Владимире, Новомосковске

Численность персонала: 70

Основные клиенты: ABInBev, BP, Cisco, Energizer, Ferrero, Mercedes-Benz, Microsoft, Procter&Gamble, SAP