

«Золотой парашют» – спасение топ-менеджера?

Потапов Н.А.*

«Золотые парашюты» – это прерогатива исключительно топ-менеджмента акционерных обществ. Такие инструменты используются в крупных компаниях, при этом у «золотого парашюта» есть две функции: защита руководства и защита самой компании от возможного захвата (поглощения).

В статье проводится сравнительно-правовой анализ «золотых парашютов» за рубежом и в России, рассматривается вопрос о выплате данных инструментов с практической точки зрения. Автор предпринимает попытку рассмотреть «золотые парашюты» как негативное явление, которое используется на практике как инструмент злоупотребления правом и способ борьбы с выкупом акций в рамках обязательного предложения.

Ключевые слова: «золотые парашюты»; «золотые якоря»; недружественное поглощение; злоупотребление правом; государственные корпорации; топ-менеджеры.

«Золотые парашюты» представляют собой специальные соглашения с сотрудниками корпорации-цели о выплате им значительной денежной компенсации при увольнении вследствие изменения контроля над корпорацией-целью. «Золотые парашюты» (*golden parachutes*) предназначены, как правило, для генерального директора и лиц, занимающих высшие руководящие должности. По величине «парашюты» обычно составляют не менее чем три годовые базовые зарплаты сотрудника. Так, компенсация генеральному директору Citigroup Inc. Дж. Риду составила 30 млн долларов, плюс ежегодная выплата в 5 млн долларов пожизненно¹.

Следует сказать, что в Швейцарии вопрос о «золотых парашютах» выносился на референдум. С инициативой о проведении референдума выступил швейцарский предприниматель, а ныне сенатор Томас Миндер после того, как руководство второго по величине фармацевтического концерна Швейцарии «NOVARTIS» заявило о намерении

* Потапов Николай Александрович – к.ю.н., доцент кафедры международного частного и гражданского права МГИМО (У) МИД России. potapovulgu27@yandex.ru.

выплатить 72 млн франков уходящему в отставку руководителю компании Даниэлю Васелле для того, чтобы тот в течение 6 лет не работал в конкурирующих фирмах.

Результаты: 68% швейцарцев и 26 кантонов высказались в поддержку законопроекта, предполагающего комплекс ограничений, которые должны коснуться доходов топ-менеджеров².

Термин «золотой парашют» (golden parachute) пришел к нам из американской бизнес-лексики. Применение этого механизма стало особенно популярным в России в связи с тем, что в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 №3-П было признано, что положение законодательства, допускающее возможность досрочного расторжения трудового договора с руководителем без указания мотивов принятия такого решения, не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку не является мерой юридической ответственности, однако не допускается без выплаты ему справедливой компенсации.

Из взаимосвязанных положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ можно сделать вывод, что компенсация выплачивается руководителю организации именно в случае досрочного прекращения трудового договора. В той ситуации, когда по решению уполномоченного органа хозяйственного общества полномочия руководителя прекращаются в связи с истечением предусмотренного учредительными документами общества срока, на который руководитель был избран, компенсация не выплачивается, что подтверждается судебной практикой (см., например, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.12.2010 N 33-16755). Представляется, что при увольнении директора по собственному желанию «золотые парашюты» также не должны выплачиваться. Как определил Конституционный Суд, выплаты по ст. 279 ТК РФ носят характер компенсации за ничем не обусловленное невинное увольнение по желанию работодателя. Если директор увольняется сам, условий для осуществления таких выплат не возникает (см., например, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 21.04.2011 N539-О-О).

Размер выплачиваемой директору компенсации может определяться с учетом: стажа работы руководителя в компании, размера его вознаграждения, времени, оставшегося до истечения срока действия трудового договора; суммы оплаты труда, которую увольняемый получил бы, продолжая работать в должности руководителя организации;

дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден понести в результате досрочного прекращения договора³.

Практика включения в контракты с топ-менеджерами пункта о выплате «золотых парашютов» появилась в России в начале 2000-х годов. Ежегодно количество компаний, использующих данный механизм, растет на 20-25%⁴.

Отношение к «золотым парашютам» неоднозначно. Существует мнение, что «золотой парашют» является одним из методов защиты от враждебного поглощения. Можно услышать, что «золотые парашюты» способны отпугнуть потенциальных покупателей АО (ООО) огромными выплатами по созданному компенсационным «парашютам». Вместе с тем проведенные экономистами исследования показывают, что это далеко не так. Существует и мнение о том, что «золотые парашюты» являются отличным мотивационным механизмом для привлечения в компанию высокопрофессионального топ-менеджера. Наконец, некоторые полагают, что «золотой парашют» является своеобразным знаком качества компании, свидетельствующим о том, что «в этой компании заботятся о ценных работниках». «Золотые парашюты» могут быть необходимы для того, чтобы привлекать и удерживать талантливых менеджеров. Именно поэтому многие компании включают «золотые парашюты» в контракты. Таким образом, единственный, кого «золотой парашют» действительно защищает и спасает от враждебного поглощения, так это менеджер⁵.

Как отмечают некоторые авторы, в первую очередь такая мера вводится для того, чтобы обезопасить владельцев компании от возможного недовольства топ-менеджмента в случае увольнения. Считается, что гарантия «золотого парашюта» является залогом безбедного будущего, благодаря чему директора компаний не станут искать альтернативный источник дохода или проводить какие бы то ни было махинации внутри самой компании-работодателя (таких, например, как уход активов). Также наличие «золотого парашюта» создает негативные последствия для стороны, осуществляющей какой-либо захват (например, поглощение юридического лица), и смягчает негативную реакцию менеджера на увольнение, т.е. опять же является гарантом того, что уволенный директор не будет мстить работодателю и компании⁶.

Несмотря на то, что для топ-менеджеров использование «золотых парашютов» является отрядным, акционеры российских компаний

в основной массе пока относятся к данному инструменту или негативно, или негативно.

Следует сказать, что Президиум Высшего арбитражного суда РФ своим постановлением от 04.09.2012 г. поставил точку в деле № А73-8147/2009, признав недействительным условие контракта с генеральным директором акционерного общества о компенсации за досрочное увольнение в размере 60 млн руб. При том, что ранее в отношении этой же самой компенсации Верховный суд РФ в своем определении от 26.05.2010 г. по делу № 58-ф10-92 подтвердил законность ее взыскания. Дело № А73-8147/2009 примечательно тем, что Высший арбитражный суд РФ разрешил ссылаться на него для пересмотра споров со схожими обстоятельствами. Тем не менее, это не означает, что компания может прописать в договоре компенсацию за увольнение, а потом отказаться ее выплачивать. Для этого необходимы веские аргументы, например, неосведомленность акционеров о наличии подобного условия в договоре или несоблюдение требований корпоративного законодательства при ее установлении.

Необходимо отметить, что в судебной практике существуют примеры, когда установление «золотого парашюта» расценивалось как злоупотребление правом.

Так, как подчеркнул суд, из материалов дела следует, что оспариваемые действия по установлению повышенной компенсации за увольнение руководителя («золотой парашют») совершены должником в преддверии банкротства – за 6 месяцев до обращения должника с соответствующим заявлением.

Как было установлено судом первой инстанции, сумма требований кредиторов ООО «СТК» при обращении должника с заявлением о признании его несостоятельным (банкротом) составляла 87397288,26 рублей. В ходе процедур банкротства сумма требований кредиторов ООО «СТК» увеличилась до 591198981,53 рублей. При этом на расчетном счете должника имеются денежные средства в размере 1284606,83 рублей. Основная деятельность должника, связанная с оптовой торговлей, не осуществлялась с 2010 года.

Таким образом, на дату совершения действий по установлению повышенной компенсации за увольнение должнику было или должно было быть известно о наличии признаков неплатежеспособности.

Шурубура Е.И. не представил обоснования того, чем было вызвано установление повышенного размера компенсации за увольнение

(«золотой парашют») с учетом фактического прекращения хозяйственной деятельности организации, отсутствия у него имущества, достаточного для удовлетворения требований кредиторов. Из представленных материалов дела не следует, что имелся корпоративный конфликт, связанный с участием в ООО «СТК», или угроза недружественного поглощения, которые могли бы свидетельствовать о необходимости установления повышенной компенсации за увольнение в пользу руководителя. Обстоятельства дела также не свидетельствуют о том, что Шурубурой Е.И. в период исполнения им обязанностей руководителя ООО «СТК» совершались действия, позволившие уменьшить размер кредиторской задолженности.

При этом согласно пункту 2 статьи 126 Закона о банкротстве с даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства прекращаются полномочия руководителя должника, иных органов управления должника и собственника имущества должника – унитарного предприятия⁷.

В этой связи на дату совершения действий по установлению повышенной компенсации за увольнение с учетом наличия у ООО «СТК» значительной кредиторской задолженности и признаков неплатежеспособности должнику и Шурубуре Е.И. была очевидна возможность скорого увольнения руководителя.

Таким образом, единственной целью, которую преследовали должник и Шурубур Е.И. при совершении оспариваемых действий, являлось возникновение денежного требования в размере более 2 миллионов рублей, что позволило бы Шурубуре Е.И., являющемуся заинтересованным лицом по отношению к должнику (статья 19 Закона о банкротстве), получить денежные средства из конкурсной массы преимущественно перед конкурсными кредиторами.

Вследствие недобросовестных действий должника и его бывшего руководителя кредиторы ООО «СТК» лишались части того, на что они справедливо рассчитывали при должном распределении конкурсной массы.

Следовательно, сторонами оспариваемой сделки допущено злоупотребление правом, а именно: имело место недобросовестное поведение исключительно с намерением причинения вреда конкурсным кредиторам⁸.

Отдельно следует отметить наметившуюся в последнее время тенденцию российского законодательства на ограничение размера

«золотых парашютов». Так, 20 мая 2013 года в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесен проект Федерального закона № 281550-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях ограничения размеров компенсационных выплат руководителям государственных корпораций и иных государственных организаций»⁹. Законопроект ограничивает размеры компенсаций при прекращении трудового договора с главами государственных корпораций и руководителям других организаций с долей государственного участия более 50%. В частности, руководителям государственных корпораций при увольнении предусматривается выплата в размере от 3 до 12 зарплат, а руководителям государственных компаний – от 3 до 18.

Тем не менее, указанный законопроект вряд ли можно назвать совершенствующим российское регулирование в области правила невмешательства. Во-первых, с точки зрения предмета регулирования изменения затрагивают лишь специфические субъекты: государственные корпорации и организации, в уставном капитале которых более 50 процентов акций (долей) принадлежит Российской Федерации, субъектам Российской Федерации, государственным органам или организациям. Это означает, что даже если законопроект будет принят, на акционерные общества без существенного государственного участия он распространяться не будет.

Помимо этого, как указывается в пояснительной записке к законопроекту, цель изменений – добиться большей социальной справедливости при выплате компенсаций руководителям государственных организаций при увольнении, не отменяя при этом принципа вознаграждения за достигнутые результаты в работе, а значит, законопроект носит скорее социальный или антикоррупционный характер, нежели отражает стремление российского законодателя к улучшению российского корпоративного законодательства.

В то же время, практика выплат «золотых парашютов» в российских коммерческих организациях, в том числе в акционерных обществах, свидетельствует о необходимости совершенствования законодательства.

В 2007 году перед реорганизацией РАО «ЕЭС России» глава холдинга Анатолий Чубайс утвердил программу «золотых парашютов» для руководителей, в результате которой глава «Мосэнерго» Анатолий Копсов получил при отставке 35 млн руб., генеральный директор

ОГК-5 Анатолий Бушин – около 30 млн руб., 16 должностных лиц, входивших в органы управления ОГК-2 – 557 млн руб.

В июне 2009 года пост президента «СТС Медиа» покинул Александр Роднянский. В ноябре «СТС Медиа» в судах США обвинила его в нарушении контракта и помощи конкурирующим телеканалам НМГ-ТВ. В декабре стороны подписали мировое соглашение: господин Роднянский отказался от трети причитающихся ему акций СТС и опционов, а компания обязалась выпустить в его пользу около 2 млн дополнительных акций (1,34% уставного капитала компании) и выплатить 25,9 млн долл. в качестве премиальных платежей.

В апреле 2011 года компании, входящие в группу «Уралкалий» заплатили топ-менеджерам, ушедшим из компании, более 400 млн руб. Более половины этой суммы – 220 млн руб. – получил бывший президент компании Денис Морозов.

17 декабря 2012 года совет директоров ОАО ГМК «Норникель» принял отставку гендиректора Владимира Стржалковского с отступными в 100 млн долл. 18 декабря экс-генеральный директор стал вице-президентом компании.

27 марта 2013 года совет директоров «Ростелекома» принял досрочную отставку президента Александра Провоторова с премией в размере около 80 млн руб. и «золотым парашютом» в 200 млн руб.¹⁰

Необходимо учитывать, что «золотые парашюты», как таковые, представляют собой негативное явление, которое может быть использовано как инструмент злоупотребления правом и способ борьбы с выкупом акций в рамках обязательного предложения, тем более когда речь идет о таких существенных суммах как приведенные выше.

“Golden parachute” is to Save the Top-Manager? (Summary)

*Nikolai A. Potapov**

“Golden parachute” is a prerogative of the top management of joint stock companies. Such tools are used in large companies; the “Golden parachute” has two functions: protection of the management and protection of the possible seizure of the company (absorption).

The article carries out a comparative analysis of “Golden parachutes” abroad and in Russia, considers the question about the payment of these instruments from a practical point of view. The author attempts to consider the “Golden parachutes” as a negative phenomenon, which is used in practice as an instrument of abuse of the right and the way to deal with the redemption of shares under the mandatory offer.

Keywords: “Golden parachutes”; “Golden anchor”; hostile takeover; misuse; state corporation; top managers.

¹ Гетьман-Павлова И.В., Цыганкова Е.В., Шахова В.В. Меры защиты от враждебных поглощений//Юрист. 2008. № 8. С. 22

² Виноградова А.В., Шалыгин М.Д. Золотые парашюты от Томаса Миндера (о референдуме в Швейцарии по вопросу выплат топ-менеджерам, покидающим свои посты)// Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 54-57.

³ Шиткина И.С. Что такое золотой парашют? В каких целях используется этот инструмент? Как его правильно применять? Всегда ли необходимо выплачивать золотой парашют?//Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2013. № 1. С. 56-61.

⁴ Анисимов С.Н. Рейдерство в России. Особенности национального захвата. СПб., 2007. С. 131-132.

⁵ Макарова О.А. «Золотые парашюты»: способ защиты при враждебном поглощении или угроза для компании//Юрист. 2011. № 17. С. 23-29

⁶ Ковалева Д. Главное, чтобы «парашют» раскрылся, или Самое желанное увольнение// Трудовое право. 2011. № 12.

⁷ Иванчак А.И. Гражданское право Российской Федерации. СПб., 2011. С. 92

⁸ Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 4 апреля 2013 г./ СПС «КонсультантПлюс».

* Nikolai A. Potapov – Ph.D. in law, assistant professor of the Chair of International Private and Civil law, MGIMO-University MFA Russia. potapovulgu27@yandex.ru.

⁹ Проект Федерального закона № 281550-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях ограничения размеров компенсационных выплат руководителям государственных корпораций и иных государственных организаций».

¹⁰ Иванов М., Горяшко С., Попов Е. и др. «Золотые парашюты» достигли потолка. Размер компенсаций руководителям госкорпораций предложено ограничить годовым окладом//Коммерсантъ. 2013. 20 мая.