

ЮРТЕЛЕКОМ: правовой релиз № 2/12

Зигзаги судебной практики по "золотым парашютам"

В настоящее время в судебной практике как судов общей юрисдикции, так и в арбитражных, причем, практически без исключения всех инстанций - от первой и до высших, применительно к спорам, вытекающим из **опционных программ (бонусных, премиальных) в отношении членов коллегиальных и единоличных органов управления хозяйствующих субъектов, а также ТОП-менеджмента**, - выносятся весьма противоречивые судебные решения, как никогда свидетельствующие о полном отсутствии единообразия в толковании и применении соответствующего законодательства РФ.

Более того, даже каким-то образом устоявшаяся за последние 2-3 года практика рассмотрения данной категории дел интенсивно и целенаправленно взламывается высшими судебными инстанциями в лице Верховного Суда РФ и Высшего арбитражного суда РФ - в зависимости от подведомственности заявляемых исков. Такой уровень коллизионности судебных постановлений в итоге, к сожалению, лишает возможности правоприменителей ориентироваться не только на глубокое знание и мотивированное толкование закона, **но и опираться на precedents судебной практики в целом**, как это вполне естественно принято при ведении сложных и неординарных судебных и прочих спорных производств.

Обобщенный анализ целого ряда споров по "золотым парашютам" показывает, что тому имеются следующие **основные причины и предпосылки** - юридического и не правового (фактического) характера, напрямую влияющие на итоги судебных разбирательств.

1. Обязательная совокупная регламентация опционных программ образует **сложный правовой состав**, подпадая под действие положений как минимум трех правовых отраслей - трудового законодательства, гражданско-правового и корпоративного (о хозяйственных обществах и товариществах), в силу чего несоблюдение хотя бы малейших требований одного из них или нестыковка между ними **признает обязательства о "золотых парашютах" недействительными, а зачастую и ничтожными**.

2. **Различная судебная подведомственность** в каждом конкретном случае спора (Верховному Суду РФ - при наличии исключительно спора по трудовым отношениям - в отношении наемных ТОП-менеджеров, или Высшему арбитражному суду РФ - по смешанным трудовым и корпоративным отношениям в отношении членов СД и Гендиректора, когда зачастую применяются положения о сделках с заинтересованностью и другие внутрикорпоративные регламенты по выплатам бонусов) - неизбежно порождает **искусственные "ведомственные" перекосы в правовой оценке одних и тех же фактических обстоятельств по делам и доказательств по ним**.

3. Учитывая, что по конкретно оцененным делам, информация о которых размещена на открытых сайтах судов, размеры "золотых парашютов"

15.11.2012

колеблются от 22 млн. руб. до 250 млн. руб., суды столичные и в регионах РФ совершенно по разному воспринимают **законность принятых обязательств в отношении бонусных программ, в первую очередь - с учетом их размеров.**

Так, например, по одному из дел, находящихся ныне в кассационном производстве Верховного суда РФ, **районный суд одного из городов Уральского региона полностью отказал в выплате выходного пособия в размере 22 млн. руб. ТОП-менеджеру крупного металлургического предприятия, сославшись на факты того:**

а) что такая бонусная программа в отношении конкретного лица является **явно завышенной, безусловно дискриминирующей и влечет его преимущества по отношению к другим работникам предприятия**, нарушая положения Коллективного договора, стандарты равного обращения с другими работниками и их возможностей, что противоречит принципу ст. 3 ТК РФ;

б) выплаты в таком размере **никак разумно не объясняются деловыми качествами конкретного лица, негативно влияют на финансово-экономическое положение предприятия** и могут повлиять на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы другим лицам (ч. 3 ст. 43 ТК РФ, ч. 4 ст. 178 ТК РФ);

в) содержащиеся в бонусной программе условия о выплате такого выходного пособия - вне зависимости от оснований увольнения (при том факте, что лицо проработало после подписания бонуса более 3 лет, а Гендиректор подписал его полностью в рамках своих полномочий) - **является злоупотреблением правом, сам его размер не соответствует правовой природе выходного пособия**, что нарушает общеправовые принципы разумности и справедливости (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ).

Далее по этапам обжалования - апелляционная инстанция областного суда оставила решение первой инстанции в силе, затем - тот же областной суд отказал в передаче жалобы в надзорный суд, а далее - Определением судьи Верховного суда РФ (ВС РФ) было отказано в передаче жалобы в СК по гражданским делам ВС РФ.

Но спустя 6 месяцев **Верховный суд РФ вдруг отменяет последнее - по сути свое же Определение** и заявляет, что "*трудовое законодательство на содержит запрета на установление непосредственно в трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере...*", в связи с чем надлежащее принятие решения (в рамках компетенции) о повышенном размере выходного пособия является легитимным (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Таким образом, Верховный суд РФ в своем толковании признал **верховенство Трудового договора (бонусной программы - вне зависимости от размера и условий бонусов)** по сравнению с другими принципами трудового законодательства.

Но самое удивительное, что судебная практика ВС РФ тем самым была развернута на 180°, поскольку еще совсем недавно в аналогичных случаях ВС РФ настаивал именно на дискриминационном характере подобных бонусных условий и априорном несоответствии их деловым качествам работников (Определение от 12.05.2010 по Делу № 43Ф10-98; Определение от 13.01.2011 по делу № 43Ф10-308).

Свою лепту в практику рассмотрения подобной категории дел совсем недавно внес и Высший арбитражный суд РФ (ВАС РФ), указав, что зачастую **бонусные положения трудовых контрактов являются сделками гражданско-правовыми, которые регулируются, в том числе нормами**

15.11.2012

корпоративного права. А в силу этого - они по размеру бонусов (по конкретному делу - 60 млн. руб.) **они могут ущемлять права и законные интересы акционеров хозяйственных обществ и товариществ и признаваться недействительными.**

Таким образом, ВАС РФ дополнительно ввел в правовую модель оценки споров по "золотым парашютам" также **критерии сделок с заинтересованностью и стандарты защиты прав миноритариев**, что вывело такие споры уже на уровень публично-правовой. На практике это может означать, что не только в прямо предусмотренных законом случаях (в отношении бонусных программ коллегиальных или единоличных органов управления), но и в отношении прочих работников (ТОП-менеджеров) могут запускаться механизмы признания по суду их **недействительными вследствие злоупотребления правом** - по причинам завышенности размеров выплат, их дискриминационного характера, игнорирования финансово-экономического положения работодателя и т.п. Причем, каждое из оснований признания "золотых парашютов" недействительными будет весьма субъективным и оценочным.

Кроме того, ВАС РФ поставил "жирную точку" по данной теме, заявив, что ранее "вступившие в законную силу судебные акты арбитражных судов по делам со схожими фактическими обстоятельствами..." могут быть пересмотрены на основании п. 5 ч. 3 ст. 311 АПК РФ...", что **означает возможность отмены любых ранее принятых решений, в т.ч. и в связи с трудовыми спорами по вопросам бонусных выплат.**

ВЫВОДЫ.

1. Юридическая подготовка к рассмотрению подобных категорий споров и представительство в судах каждой инстанции (вне зависимости от подведомственности споров) требует особых правовых навыков и безусловного знания деталей практики их рассмотрения - на основе подробно разработанных **сценарных планов** с последовательным использованием всего арсенала процессуальных средств, включая инициацию прямых или побочных (смежных) встречных исков, приостановления производства по делу, формирования новых специальных доказательств.

2. Данная категория споров особо восприимчива к **дегитимному правовому лоббированию** в зависимости от задач заказчика - работника или работодателя как основных участников бонусных программ.

15 ноября 2012 года

*Исп. С.Головин
(985) 727-5732*

ПРИМЕЧАНИЯ ПО ВОЗМОЖНОСТИМ ЛОББИРОВАНИЯ ТЕМЫ:

- 1. Уровень оценки риска вынесения неблагоприятного судебного решения:**
а) для работодателя - 9 из 10 (баллов);
б) для работника - 5 из 10.
- 2. Оценка возможностей комплекса процессуального правового лоббирования по теме - 7 из 10.**
- 3. Оценка вероятностей исправления ситуации в кассации и надзоре - 8 из 10.**