

Является ли трудовой спор подведомственным арбитражному суду, если этот спор касается «золотых парашютов» директора?

Лапочкина Полина Сергеевна - студент Юридического факультета Владимирского государственного университета.

Аннотация: В работе поднят вопрос о том, является ли соглашение компании-работодателя с работником о выплате последнему достаточно большой компенсации в случае прекращения трудового договора по определенным основаниям, сделкой, или же это будет регулироваться трудовым законодательством. Также необходимо было рассмотреть, каким же образом квалифицировать тот или иной спор?

Ключевые слова: Сделка, трудовой спор, правовое регулирование, трудовое право.

Начну с того, что институт «золотые парашюты»(goldenparachute) стал популярен в России совсем недавно. Он пришел к нам из американской юридической литературы и обозначает соглашение компании-работодателя с работником (чаще всего – с директором или топ-менеджером) о выплате последнему достаточно большой компенсации в случае прекращения трудового договора по определенным основаниям - например, в случае досрочного увольнения директора или топ-менеджера (далее – работник) по решению компетентного органа компании или в случае смены собственника компании. Согласно ст.279 ТК РФ «В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка». Как видно из практики (бывший ген. Директор «Норильского никеля» Владимир Стржалковский получил 100 млн.долларов компенсации после его увольнения), размер компенсаций нередко исчисляются миллионами, поэтому акционеры имеют заинтересованность в оспаривании подобных соглашений.

Чаще всего соглашение о компенсации подпадает под критерий крупной сделки или сделки с заинтересованностью. Перед нами встает самый главный вопрос – является ли данное соглашение сделкой или же это регулируется трудовым законодательством и положения, которые приводятся в гражданско-правовых нормах, не могут

использоваться в качестве аргумента в суде. Другой вопрос состоит в том, как же квалифицировать тот или иной спор? Как уже понятно из изложенного выше перед нами возникает два вида спора:

1) Компания или же акционер будут утверждать, что это корпоративный спор и будут подавать иск в арбитражный суд с требованием о признании сделки недействительной;

2) Работник будет ссылаться на трудовое законодательство и утверждать, что это является трудовой спор и будет подавать иск в суд общей юрисдикции с требованием о взыскании компенсации за увольнение, а работодатель будет возражать против данного иска, ссылаясь на недействительность сделки.

По второму виду спора практика стоит на стороне работника, которая не признает соглашение сделкой, т.к. положение гражданского законодательства(ст.2 ГК РФ) противоречит ст.5 ТК РФ. В трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности сделки, а значит попытки работодателей выиграть дело, являясь ответчиком в судах общей юрисдикции, обречены на неудачу. [3], [4]

Что касается первого вида споров, практика тут неоднозначна. С одной стороны успех работодателей тут более велик, нежели, когда он является ответчиком в судах общей юрисдикции. Но есть и отрицательные для работодателей решения арбитражных судов. Успех во многом зависит от того, является ли работник акционером или нет. Если он является таковым в обществе, то работодателю будет достаточно легко доказать, что данные отношения возникали между акционером и компанией и к ним применяются нормы корпоративного права, а впоследствии доказать недействительность сделки. Если же работник не является акционером в данном обществе, то работодателю будет сложно доказать, что отношения возникли между акционером и компанией, а не между работником и работодателем. [6]

Также стоит обратить внимание на Проект Постановления ВАС РФ 2013 года «о некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью». В данном проекте ВАС РФ высказал мнение, что «В качестве крупной сделки и (или) сделки с заинтересованностью может быть квалифицирован договор (или его отдельные положения), заключаемый с работником. С учетом всех обстоятельств дела, о возможности квалификации трудового договора как крупной сделки могут свидетельствовать положения договора, предусматривающие выплаты

(разовую или неоднократную) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо заработной платы за период действия трудового договора, размер которых составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества».

Что касается подведомственности трудовых споров арбитражному суду, то согласно пункту 3 ст.225.1 АПК к подведомственности арбитражных судов отнесены споры «по искам учредителей, участников, членов юр. лица о признании недействительными сделок, совершенных юр. лицом, и (или) применении последствий недействительности таких сделок». Согласно постановлению Пленума ВАС РФ от 09.12.02 №11 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие АПК РФ», арбитражные суды не рассматривают трудовые споры. Согласно ст.381 ТК РФ, «трудовой спор -неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». Из приведенных аргументов выше, следует сказать, что арбитражные суды признают корпоративными спорами дела об оспаривании соглашения о компенсации при увольнении как крупной сделки или сделки с заинтересованностью, когда иск подан акционерами общества и соглашение заключено с директором или членом коллегиального исполнительного органа (действует ФЗ «об акционерных обществах» абз.3 п.3 ст.69).

Подводя итоги важно отметить, что спор между работодателем и директором будет подведомствен арбитражному суду только в том случае, если будет доказано, что данные отношения были корпоративными, а не трудовыми, т.е. отношения возникали между компанией и исполнительным директором или с членом коллегиального исполнительного органа. Это видно из практики арбитражных судов. Если же спор будет квалифицирован как трудовой спор, т.е. спор возникающих из трудового договора, то арбитражный суд не должен удовлетворять данный иск.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ.

2. Гражданский Кодекс РФ.

3. Определение Московского городского суда от 17.08.10 по делу № 33-24421.

4. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.10.10 №13892.

5. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.08 по делу №А11-2685/2007-К1-10/129.

6. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 16.07.09 по делу №А56-31445/2007.

7. Арбитражный процессуальный кодекс РФ.

8. Постановление Пленума ВАС РФ от 09.12.02 №11 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие АПК РФ».

9. Проект Постановления ВАС РФ 2013 года «о некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью».

10. Федеральный закон «об Акционерных обществах».

{social}