

**Вера Липковская**

юрист практики трудового права международной
юридической фирмы «CMS, Россия»

Новый проект Кодекса корпоративного управления, одобренный Правительством РФ, содержит рекомендацию о том, чтобы размер выходного пособия в случае расторжения трудового договора с ключевыми руководящими работниками («золотого парашюта») не превышал двукратного размера годового фиксированного вознаграждения работника, а более высокие размеры таких выплат были обоснованы и утверждены соответствующим решением совета директоров.

Очевидно, вопрос об ограничении размера «золотого парашюта» стал очень актуальным в последнее время, особенно после недавних громких случаев выплат неоправданно высоких выходных пособий менеджерам нескольких крупных российских компаний. Отражение данной проблемы в новой редакции Кодекса корпоративного управления (ККУ), равно как и рассмотрение проекта соответствующего федерального закона об ограничении «золотых парашютов» топ-менеджерам корпораций с государственным участием, вызвано целым рядом причин.

Прежде всего, указанное ограничение является одной из мер, направленных на повышение инвестиционной привлекательности российского бизнеса в долгосрочной перспективе, равно как и защиту прав инвесторов путем создания единого образа в части подхода к формированию размера выходного пособия.

Закрепление лимита, в пределах которого может устанавливаться такое выходное пособие, также обеспечивает определенный баланс системы «сдержек и противовесов» корпоративного управления. С одной стороны, осуществляется защита прав миноритарных акционеров, в меньшей мере имеющих возможность изначально влиять на решение вопроса о формировании пакета выплат и компенсаций. С другой стороны, необходимость приведения «веских обоснований» выплат в большем размере, чем предусмотрено ККУ, возлагается на соответствующие

органы управления организации, которые будут нести ответственность за целесообразность принятых ими решений.

Наконец, немаловажным аспектом является то, что ККУ ориентирует компании на привязку размера вознаграждения к таким параметрам как разумная мотивация руководителей и стимулирование их к эффективному управлению. Иными словами, вознаграждение, устанавливаемое в качестве компенсации при увольнении, следует рассматривать именно как составную часть программы мотивации с учетом иных выплат и поощрений, а не в качестве способа произвольного распоряжения средствами компании в пользу ее руководящего состава.

Таким образом, нельзя не признать целесообразность включения в ККУ рассматриваемого ограничения, которое, несомненно, будет положительно воспринято менее защищенными участниками корпоративных отношений и игроками инвестиционного рынка.

Вместе с тем, формулировки ККУ оставляют определенные пробелы в регулировании вопроса об ограничении размера выходного пособия. В частности непонятно, как будет применяться вводимое ограничение, и будет ли оно применяться вообще, в тех случаях, когда выходное пособие выплачивается частично или полностью долями участия или акциями организации. Такая практика уже получила широкое распространение в западных странах и приобретает все большую популярность среди российских компаний.

Кроме того, поскольку ККУ не раскрывает понятие «фиксированное вознаграждение», то нет ясности и в вопросе, должен ли приниматься за основу расчета фиксированного вознаграждения только должностной оклад, или следует учитывать и иные дополнительные гарантированные работнику выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Следовательно, объективно может возникнуть вопрос о том, чтобы ограничение размера выходного пособия производилось не только по количественному критерию его размера, но также по качественному критерию соразмерности с учетом иных производимых выплат и компенсаций.