

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Н. Л. Лютов*

ВЫПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ И ДОГОВОРЫ О НЕКОНКУРЕНЦИИ С РУКОВОДЯЩИМИ РАБОТНИКАМИ¹

Аннотация. В статье рассматриваются правовые проблемы, связанные с экстремально большими выплатами руководящим работникам при увольнении — так называемыми «золотыми парашютами». Автор делает вывод о том, что законодательное ограничение максимального размера (три месячных заработка) таких выплат приемлемо только для контролируемых государством юридических лиц, как в настоящее время и предусмотрено законом. Тем не менее нынешняя судебная практика фактически налагает аналогичные ограничения и на частные компании. Формулируется вывод о том, что в частном бизнесе законодательные ограничения, касающиеся выплат при увольнении руководящих работников, должны быть связаны не с фиксированным максимальным размером, а с конкретными механизмами злоупотребления правом при установлении и осуществлении таких выплат. Это не значит, что никаких правовых рамок на такие выплаты не должно налагаться вообще. Автор приходит к выводу о необходимости установления на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ признаков злоупотребления правом в каждом конкретном случае крупных выплат увольняемому руководящим работникам. К признакам злоупотребления правом в таких ситуациях можно отнести включение условия о выплате в трудовой договор незадолго до увольнения, отсутствие привязки к реальным финансовым показателям работодателя, сильное превышение масштаба выплаты по сравнению с принятыми выплатами в компаниях сопоставимого масштаба и другие примеры, основанные на наиболее распространенных случаях злоупотреблений.

Крупные выплаты при увольнении руководящим работникам в странах с развитой рыночной экономикой зачастую делаются в обмен на обязательство работника не вести конкурирующую деятельность по отношению к своему бывшему работодателю. Такие соглашения называются договорами или пактами о неконкуренции. В статье говорится о незаконности таких соглашений по российскому праву и формулируется вывод о том, что они должны быть легализованы, однако при соблюдении существенного ряда ограничений, связанных со сроком таких соглашений, кругом работников, с которыми такие соглашения могли бы заключаться, и условием о компенсации заработной платы, теряемой при этом работником.

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-03-00628.

© Лютов Н. Л., 2017

* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
nlioutov@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Ключевые слова: трудовое право, корпоративное право, «золотые парашюты», руководящие работники, пакты о неконкуренции.

DOI: 10.17803/1729-5920.2017.131.10.123-130

В правоприменительной практике возникает много проблем, связанных с большим влиянием, которое руководители организаций могут оказывать на размер собственной заработной платы². Пространство для злоупотреблений в данном случае очень велико. Очевидно, что руководитель организации, не являющийся ее единоличным собственником, не может самостоятельно устанавливать размер своей заработной платы в одностороннем порядке. Тем не менее встречаются судебные споры, когда руководитель самостоятельно изменял размер собственной заработной платы, что признавалось судами незаконным³.

Существенно большее количество споров связано с так называемыми «золотыми парашютами» — выплатами, как правило, большого объема, которые руководитель организации получает при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Поскольку работодатель значительно более свободен в отношении расторжения трудового договора с руководителем по сравнению с другими категориями работников, ст. 279 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) предусматривает выходное пособие в размере не менее трехмесячной средней заработной платы руководителю в случае его увольнения по наиболее «популярному» основанию — п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, не требующему обоснования причин увольнения. Исходя из смысла этой статьи, такая компенсация может быть установлена в повышенном размере в трудовом договоре. Цель этой нормы заключается в том, чтобы предоставить руководителю возможность найти себе другую работу в случае неожиданного для него прекращения трудовых отношений.

В случае, если размер компенсации не установлен в трудовом договоре, он может быть установлен судом. Верховный Суд РФ указы-

вает, что в таких ситуациях «размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (часть первая статьи 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (часть четвертая статьи 58 ТК РФ), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора»⁴.

На практике неоднократно возникали ситуации, когда возможность установления повышенного выходного пособия руководителю использовалась с целью злоупотребления правом. Такие ситуации происходили при приобретении новым собственником активов, когда старый собственник был в сговоре с руководителем и незадолго до закрытия сделки купли-продажи подписывал дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривавшему крупную компенсацию руководителю на основании ст. 279 ТК РФ, которую потом руководитель и собственник планировали разделить между собой.

Еще более резонансные споры возникали при увольнении руководителей корпораций с государственным участием. Крупные скан-

² О конфликтах интересов собственников бизнеса и руководителей компаний см.: Черняева Д. В. Где соприкасаются интересы руководителя и собственника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 3. 2009. С. 32—39.

³ См., например: определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 28.05.2014 по делу № ВАС-7122/14; постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 30.05.2014 по делу № А-40115151/13 (не опубликовано) // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Пункт 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015. № 21.

дали в СМИ были связаны с реорганизацией РАО «ЕЭС России», когда в 2007—2008 гг. руководящие работники оптовых и генерирующих компаний (ОГК и ТГК) по утвержденной программе реорганизации стали получать огромные выходные пособия. Так, в 2008 г. генеральный директор и заместитель директора ОГК-6 получили при увольнении на двоих 132 млн руб., а в ОГК-2 в том же 2008 г. команда топ-менеджеров получила «выходные пособия» в сумме 557 млн руб. на 16 человек. В 2012 г. «выходное пособие» генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель»» составило «скромную» сумму в 100 млн долл. США.

После того как в 2013 г. президент ОАО «Ростелеком» А. Провоторов при увольнении получил годовую премию в размере 30 млн руб. и дополнительно «золотой парашют» в размере 200 млн руб., разразился публичный скандал, в результате которого Президент РФ В. В. Путин инициировал ограничение выходных пособий топ-менеджерам находящихся в государственной собственности корпораций. В 2014 г. в ТК РФ была внесена новая статья 349.3⁵. Действие этой статьи распространяется на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Выплаты выходных пособий этим категориям работников ограничены трехкратным средним месячным заработком. Кроме того, данной статьей запрещается заключение соглашений о расторжении трудо-

вых договоров, содержащих условия о производстве каких-либо дополнительных выплат таким работникам.

Тем не менее ст. 349.3 ТК РФ не исчерпывает всех проблем, связанных с «золотыми парашютами», поскольку касается только контролируемых государством юридических лиц. Проблема злоупотребления правом при выплате выходных пособий руководящим работникам касается любых компаний. В связи с этим в п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21⁶ указывается, что в случае обнаружения признаков злоупотребления правом при выплате руководителям выходных пособий суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер. Правда, понять, в каких конкретно случаях имеет место злоупотребление правом, крайне затруднительно. Очевидно, что дать исчерпывающий перечень злоупотреблений права в таких ситуациях невозможно, но Верховный Суд РФ мог бы предложить ориентировочные принципы, исходя из которых суды должны делать выводы о наличии факта злоупотребления, а также предложить открытый перечень примеров, основанных на наиболее распространенных на практике ситуациях: включение условия о выплате в трудовой договор незадолго до увольнения, отсутствие привязки к каким-либо реальным финансовым показателям работодателя, сильное превышение масштаба выплаты по сравнению с обычно принятыми выплатами в данном секторе экономики в соответствующей местности в компаниях сопоставимого масштаба и т.п.

В ряде дел спор о выплате выходного пособия сводился к тому, предусмотрена ли соответствующая выплата локальными нормативными актами работодателя (например, положением об оплате труда и т.п.). Однако единообразия в практике даже Верховного Суда РФ в данном случае нет. В одном из дел Суд указал, что закрепление возможности таких выплат в ло-

⁵ На основании Федерального закона от 02.04.2014 № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» // СЗ РФ. 2014. № 14. Ст. 1548.

⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

кальном нормативном акте следует считать обязательным условием выплаты⁷, а в другом, наоборот, что выплата должна быть осуществлена независимо от того, предусмотрена она локальным нормативным актом работодателя или нет, поскольку такое требование не предусмотрено трудовым законодательством⁸. С первым подходом Суда трудно согласиться, поскольку законодательство не обязывает закреплять нормы о таких выплатах в локальных нормативных актах, а произвольное ограничение свободы договора незаконно.

Уже упоминавшаяся выплата очень большого «выходного пособия» главе Ростелекома вызвала не только общественный резонанс, но и длительные судебные разбирательства. Точку в споре поставила Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации 30.03.2015⁹, посчитавшая, что установление столь высокого выходного пособия генеральному директору было незаконно. Верховный Суд РФ указал, что «определяя компенсацию, совет директоров общества “Ростелеком” не мог действовать произвольно. Он должен был исходить из предназначения компенсации как адекватной гарантии защиты бывшего руководителя от негативных последствий, наступивших в результате потери работы». Кроме того, на совете директоров лежала обязанность установления *справедливого баланса интересов* увольняемого генерального директора и акционеров компании. С точки зрения Верховного Суда РФ, в данном деле этого сделано не было. Особую критику Суда вызвало то обстоятельство, что размер выплачиваемой компенсации исчислялся не исходя из средней заработной платы работника, как это делается в соответствии с ТК РФ, а на основе максимальной возможной премии, которая могла бы быть выплачена этому работнику в будущем.

В настоящее время можно наблюдать определенный разворот судебной практики, направленный на восприятие ст. 279 ТК РФ как устанавливающей не минимальный, а фиксированный размер компенсации. Так, если в 2013 г. Верховный Суд РФ указывал на то, что закон не содержит запрета на установление в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условий о выплате выходных пособий в повышенном размере¹⁰, то в 2015 г. тот же Верховный Суд РФ принял противоположное решение по аналогичному делу, согласно которому трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора¹¹. Последний тезис представляется весьма спорным, поскольку для трудового права, как и для гражданского, актуален подход «разрешено все, что не запрещено», к тому же в случае выплаты выходного пособия речь идет об улучшении положения работника по сравнению с минимумом, установленным законодательно. В статье 279 ТК РФ четко говорится, что компенсация устанавливается «в размере, определяемым трудовым договором, но не ниже...». Толкование этой формулировки как устанавливающей потолок выплаты прямо противоречит буквальному смыслу данной нормы.

В экономически развитых странах крупные «золотые парашюты» или «золотые рукопожатия» при увольнении распространены достаточно давно, и практика их выплаты нередко включает платежи, эквивалентные нескольким годовым, а не месячным средним заработным платам работников. Так, например, в США уже после экономического кризиса 2008 г. в обществе вызывали недоумение выплаты компенсаций руководителям при увольнении по 100 млн долл. и более¹².

⁷ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30.05.2014 № 5-КГ14-43 (не опубликовано) // СПС «ГАРАНТ».

⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.05.2013 № 5-КГ13-48 (не опубликовано) // СПС «ГАРАНТ».

⁹ Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 // Сайт Верховного Суда РФ. URL: http://supcourt.ru/stor_pdf_ec.php?id=1247040.

¹⁰ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 6 декабря 2013. № 5-КГ13-125 (не опубликовано) // СПС «ГАРАНТ».

¹¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 2015. № 36-КГ15-5 (не опубликовано) // СПС «ГАРАНТ».

¹² Strauss G. CEOs' golden parachute exit packages pass \$100 million // USA Today. 11.08.2011.

Так же, как и в России, дискуссии и общественное осуждение вызывают крупные размеры этих компенсаций руководителям, для которых термин «выходное пособие» кажется чем-то неподходящим. Однако большие компенсации руководящим работникам при увольнении зачастую связаны не только с коррупционным сговором или готовностью работодателя «поддержать руководителя в трудную минуту увольнения», но и с риском, что, увольняясь, руководитель может вступить в прямую конкуренцию со своим бывшим работодателем. При этом он может начать использовать имеющуюся у него конфиденциальную и узкоспециализированную информацию, касающуюся деятельности данного работодателя во вред этому работодателю. Несмотря на это, крупные «золотые парашюты» вызывают недовольство со стороны гражданского общества. Так, в Швейцарии был вынесен на референдум вопрос об ограничении таких компенсаций после резонансной выплаты уволенному руководителю фармацевтической компании «Новартис» в размере 72 млн швейцарских франков, обусловленной его отказом от работы в этой сфере в течение следующих шести лет¹³.

В англосаксонском праве во избежание ситуаций, когда руководящий работник начинает конкурировать со своим собственным работодателем, распространено заключение так называемых «пактов о неконкуренции»¹⁴. Суть таких договоров заключается в том, что руководящий работник обязуется не работать в течение определенного срока после увольнения в сфере деятельности своего работодателя в обмен на крупную денежную компенсацию при увольнении, обычно эквивалентную заработной плате такого работника за период, пока он воздерживается от работы в пользу конкурентов. Имеются такие нормы и в законодательстве континентальных государств Ев-

ропейского Союза¹⁵. Недавно впервые появились соответствующие нормы и на территории стран ЕАЭС — после принятия нового Трудового кодекса Республики Казахстан¹⁶.

В России существуют некоторые правовые нормы, направленные на защиту работодателя от того, чтобы руководитель использовал имеющиеся у него уникальные навыки и знания (например, сведения о клиентах, полученные при управленческой деятельности на данного работодателя), в свою личную пользу или в пользу прямых конкурентов работодателя. В статье 276 ТК РФ указывается, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Кроме того, в ч. 2 этой же статьи предусмотрено, что руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Более радикальные ограничения предусмотрены для руководителей государственных и муниципальных предприятий. Законом предусмотрено¹⁷, что руководители таких предприятий не вправе быть учредителями (участниками) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, когда участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя.

¹³ 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. 56.

¹⁴ О видах таких договоров см.: Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность // Закон. 2010. № 4. С. 51—60.

¹⁵ См., например: Чудинов О. Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. 2014. № 2. С. 71—77.

¹⁶ Статья 29 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V // Информационная система «Параграф». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=0 ;0.

¹⁷ Пункт 2 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Кроме того, ч. 2 п. 3 ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»¹⁸ предусматривает обязанность работника *не использовать информацию, составляющую коммерческую тайну, в личных целях* в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора. Этот запрет отчасти защищает работодателя от злоупотреблений работника, но не снимает полностью проблем, связанных с конкуренцией. Во-первых, далеко не вся «чувствительная» информация, касающаяся деятельности работодателя и ставшая известной руководящему работнику, юридически защищена в качестве коммерческой тайны; во-вторых, доказать, что бывший работник, работая в пользу нового работодателя, воспользовался конфиденциальной информацией¹⁹ бывшего работодателя, зачастую практически невозможно.

В некоторых случаях конкуренция с бывшим работодателем осуществляется не за счет использования информации. Например, сведения о клиентской базе компании может быть признана коммерческой тайной. Но компания в определенных ситуациях гордится своими особо крупными клиентами и открыто указывает на своем сайте, что осуществляла работу для определенных крупных клиентов. Бывший руководитель благодаря опыту работы на старого работодателя находится в хорошо налаженных неформальных связях с менеджментом этих заказчиков и договаривается с ними о работе с новым подрядчиком — его теперешним работодателем. Старый работодатель не сможет привлечь этого руководителя к ответственности, поскольку сам открывал информацию об этих клиентах, и, следовательно, она не может считаться коммерческой тайной.

Нормы, позволяющей заключать договор о неконкуренции, который запрещал бы руководящему работнику работать в определенной сфере, в российском праве не существует. Заключение такого договора противоречит принципу свободы труда, закрепленному в ст. 37 Конституции РФ. Договорное ограничение свободы труда недопустимо. Другими словами,

запретить работнику работать на его нынешнего конкурента невозможно. Тем не менее имеется судебная практика, подтверждающая законность выплат работникам в обмен на то, что работник не работает на конкурентов работодателя²⁰. Однако, во-первых, в случае, если руководящий работник получит денежную компенсацию от работодателя, а потом нарушит принятое на себя обязательство неконкуренции, возможность взыскания выплаченной суммы работодателю вовсе не гарантирована, поскольку есть существенная вероятность того, что суд посчитает условие о запрете работать противоречащим принципу свободы труда. Во-вторых, как уже отмечалось выше, в настоящее время суды очень настороженно относятся к выплатам «золотых парашютов», превышающих трехмесячный заработок работников в связи с возможным ущербом интересам акционеров и риском злоупотребления правом.

В случае, если руководящий работник осуществляет работу, направленную против своего бывшего (или нынешнего) работодателя, последний может попытаться обвинить его в нарушении обязанности действовать добросовестно в интересах организации, которой он ранее руководил. Такая обязанность возлагается на руководящих работников, например, согласно Федеральным законам от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (п. 1 ст. 71) и от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (п. 1 ст. 44). Если работодателю удастся доказать недобросовестность руководителя, это может быть основанием для иска о компенсации причиненных убытков (см. выше).

Заключение. Несмотря на наличие злоупотреблений, связанных со скандально большими выплатами при увольнении некоторым руководящим работникам, подход судов, в настоящее время фактически толкующий ст. 279 ТК РФ как устанавливающую не только минимальный, но и максимальный размер компенсации, следует признать не только не соответствующим буквальному смыслу закона, но и противоречащим принципу свободы договорного регулирования труда. За исключением

¹⁸ Федеральный закон от 29.07.2004. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

¹⁹ О конфиденциальной информации работодателя см.: Бондаренко Э. Н., Иванов Д. В. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. СПб.: Юридический центр-Пресс, 2011. 160 с.

²⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2014 по делу № 33-34658 (не опубликовано) // СПС «КонсультантПлюс».

случаев государственных компаний, работодатель и руководящий работник должны иметь возможность предусмотреть компенсацию руководителю при увольнении, в том числе и достаточно крупную.

Сказанное вовсе не означает, что никаких законодательных барьеров для выплаты «золотых парашютов» не должно существовать. Необходима разработка правовых норм, учитывающих возможность злоупотребления правом при установлении компенсаций руководящим работникам при увольнении, включая сговор между представителями собственника и работником, слабость корпоративного контроля за деятельностью руководителей в тех компаниях, где собственность относительно расплывлена между мелкими участниками, и т.д. Нормы могут предусматривать максимальный срок до расторжения трудового договора в качестве условия действительности соглашения о компенсационной выплате, нормы о недействительности таких соглашений в случае доказывания аффилированности руководящего работника с лицом, подписывающим договор от имени работодателя, и т.д.

В том, что касается заключения договоров о неконкуренции, представляется, что законодатель должен легализовать возможность заключения такого рода договоров, но поставить для них определенные рамки. Исходя из ст. 55 Конституции РФ, федеральный закон может

ограничить права и свободы человека, в том числе в целях защиты прав и законных интересов других лиц. В случае, если в трудовое законодательство будет внесена норма, без каких-либо ограничений позволяющая заключать такого рода договоры с любыми работниками, существует риск распространения практики заключения таких договоров на кабальных для работников условиях, когда в сложной жизненной ситуации работники будут подписывать трудовые договоры с низкой заработной платой, навсегда запрещающие им работать в соответствующей сфере на кого-либо, кроме данного работодателя. Очевидно, что такие договоры, даже если они будут легализованы на уровне ТК РФ, будут в дальнейшем признаваться противоречащими конституционному принципу свободы труда. Вероятно, наиболее оптимальным законодательным ограничителем таких договоров должна быть оплата работодателем отказа работника от конкуренции: если работодатель готов платить в течение определенного периода работнику эквивалент его заработной платы за отказ от работы на конкурентов, такие договоры не должны признаваться противозаконными, поскольку не нарушают ничьих прав и охраняемых законом интересов. Помимо этого, законодательно должны быть ограничены перечень должностей работников, с которыми могли бы заключаться такие договоры, а также срок договора о неконкуренции.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Бондаренко Э. Н., Иванов Д. В. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. — СПб. : Юридический центр-Пресс, 2011. — 160 с.
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.
3. Легашова Е. С., Муксинов А. Р. Соглашения о неконкуренции с работниками: английский опыт и российская действительность // Закон. — 2010. — № 4. — С. 51—60.
4. Черняева Д. В. Где соприкасаются интересы руководителя и собственника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2009. — № 3. — С. 32—39.
5. Чудинов О. Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. — 2014. — № 2. — С. 71—77.
6. Strauss G. CEOs' golden parachute exit packages pass \$100 million // USA Today. — 11.08.2011.

Материал поступил в редакцию 1 августа 2017 г.

THE SEVERANCE PAYMENTS AND NON-COMPETITION AGREEMENTS WITH EXECUTIVE OFFICERS²¹

LYUTOV Nikita Leonidovich — Doctor of Law, Associate Professor, Head of the Department of Labour Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nlioutov@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

Abstract. *The article deals with the issue of debates concerning the extremely high payments to the managing employees in the event of their dismissal – the so called “golden parachutes”. The author makes a statement that legal limitation of the maximum amount of such payments (being three average monthly wages) is only acceptable for the state controlled companies. However, current Russian court practice puts the same limitations de facto to private companies as well. The author concludes that legal limitations for the private sector severance payments must be associated not with the maximum amount of payment, but rather with specific mechanisms of the abuse of rights in the moment of establishment or performance of such payments. This does not mean that there should be no legal framework for limitation of such payments whatsoever. The author concludes that the Supreme Court of Russia could offer tests that would allow courts to determine the fact of misuse of right in the process of establishment of such payments to the executive staff.*

Large severance payments in the industrialized market economies are often made in exchange for the obligation of the managing employee not to compete with the employer. Such agreements are called non-competition clauses or agreements. The article covers the illegality of such agreements under Russian law and concludes that they should be legalized, but subject to a significant number of restrictions associated with a term of such agreements, who such agreements could be concluded with, and a provision on loss of wages.

Keywords: *Labour law, corporate law, “golden parachutes”, executive officers, non-competition agreements.*

REFERENCES

1. Bondarenko, E. N., Ivanov, D. V. Confidential Information in Labour Relations. — Spb.: Legal Center Press, 2011. — 160 p.
2. Vinogradova, A. V., Shalygin, M. D. Golden Parachutes from Thomas Mindera (on the Referendum in Switzerland on the Issue of Payments to Top Managers Leaving their Posts) // Labor Law in Russia and Abroad, No. 2, 2013. P. 56.
3. Legashova, E. S., Muksinov, A. R. Non-Competition Agreements with Employees: English Experience and Russian Reality // Law, No.4, 2010. P. 51—60.
4. Chernyaeva, D. V. Where the Interests of the Manager and Owner Overlap // Personnel Officer Labor Law for the Personnel Officer, No. 3, 2009. P. 32—39.
5. Chudinov, O. R. Violation of Provisions on Non-Competition as a Tort in Labour Law in France // Vestnik PNIPU. Culture. History. Philosophy. Law. 2014. No.2. P. 71—77.
6. Strauss G. CEOs' golden parachute exit packages pass \$100 million // USA Today, 11.8.2011.

²¹ The publication was prepared in the framework of the research project No. 15-03-00628 supported by the Russian Foundation for the Humanities .