**По вопросу:**  Генеральный директор (по трудовому договору), являясь участником Общества, периодически повышает себе оклад и производит выплаты премий без согласования с другими участниками Общества. Могут ли участники Общества обратиться в суд и признать действия генерального директора неправомерными, как не одобренные участниками Общества в соответствии с требованиями законодательства, определенными ст. 45 Федерального Закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ?

**Сообщаем: ……**в случае отсутствия у директора документов, подтверждающих обоснованность и необходимость данных выплат, учредители общества вправе обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с генерального директора убытков, причиненных премированием, и подобные требования могут быть удовлетворены судом…..

**……Таким образом, если вопрос о премировании и его размере входит в компетенцию генерального директора, он вправе без согласования с ООО премировать как себя, так и работников, если же у директора отсутствуют документы, подтверждающие обоснованность и необходимость данных выплат, учредители общества вправе обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с генерального директора убытков, причиненных премированием.**

**Источник:** *{Вопрос: ...Гендиректор ООО издал приказ о выплате себе премии в размере пяти окладов и работникам в размере оклада. Вправе ли учредители обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с гендиректора убытков, причиненных премированием, если он вправе издавать приказы о поощрении и размерах выплачиваемых средств без согласования с ними? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»: стимулирующие выплаты премии**

**Путеводитель по кадровым вопросам**

 **А также при помощи «i» статья 129, 135, 191, ТК РФ,**

**статья 44 14-ФЗ РФ**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 11.01.2017 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *{Типовая ситуация: Что такое премии работникам и как их учитывать? (Издательство "Главная книга", 2017) {КонсультантПлюс}}*

Издательство "Главная книга", 11.01.2017

ЧТО ТАКОЕ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ И КАК ИХ УЧИТЫВАТЬ?

Премии - это выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам за добросовестное выполнение трудовых обязанностей или достижение определенных трудовых показателей. Премии выплачиваются в сроки, установленные коллективным договором или локальным нормативным актом вашей организации (ст. ст. 129, 191 ТК РФ, Письма Минтруда от 23.09.2016 N 14-1/ООГ-8532, Роструда от 26.09.2016 N ТЗ/5802-6-1)……

 *{Типовая ситуация: Что такое премии работникам и как их учитывать? (Издательство "Главная книга", 2017) {КонсультантПлюс}}*

…..1) документ, устанавливающий порядок назначения и выплаты премий (в том числе показатели, учитываемые при назначении премии, порядок определения суммы премий, условия выплаты премий и т.п.). Если таким документом является коллективный договор или локальный нормативный акт (например, положение об оплате труда), в трудовом договоре работника должна быть ссылка на этот документ;……

 *ст. 129, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) {КонсультантПлюс}*

Статья 129. Основные понятия и определения

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)…….

 *ст. 135, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) {КонсультантПлюс}*

Статья 135. Установление заработной платы

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права……

 *{Вопрос: ...Гендиректор ООО издал приказ о выплате себе премии в размере пяти окладов и работникам в размере оклада. Вправе ли учредители обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с гендиректора убытков, причиненных премированием, если он вправе издавать приказы о поощрении и размерах выплачиваемых средств без согласования с ними? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Генеральный директор ООО издал приказ о выплате премии самому себе в размере пяти окладов и работникам общества в размере одного оклада. Вправе ли учредители общества обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с генерального директора убытков, причиненных премированием, если в соответствии с уставом ООО и положением о премировании генеральный директор может издавать приказы о поощрении и размерах выплачиваемых денежных средств (работникам общества и самому себе) без согласования с учредителями общества?

**Ответ:** Взыскать убытки с генерального директора ООО в случае выплаты премий себе и работникам на основании изданного им приказа о премировании без согласования с учредителями ООО неправомерно, поскольку вопрос о премировании и его размере входит в компетенцию директора. Однако в случае отсутствия у директора документов, подтверждающих обоснованность и необходимость данных выплат, учредители общества вправе обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с генерального директора убытков, причиненных премированием, и подобные требования могут быть удовлетворены судом.

**Обоснование:** В силу ст. 12 Гражданского кодекса РФ защита гражданских прав может осуществляться в том числе путем возмещения убытков.

В соответствии с п. 3 ст. 53 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. На основании п. 1 ст. 53.1 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени (п. 3 ст. 53), обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу. Лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, **несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.**

В силу п. 1 ст. 44 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (далее - Закон N 14-ФЗ) члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества, члены коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющий при осуществлении ими прав и исполнении обязанностей должны действовать в интересах общества добросовестно и разумно.

По смыслу ст. 44 названного Закона для наступления ответственности единоличного исполнительного органа общества необходимо наличие убытков, противоправности поведения причинителя вреда, причинной связи между противоправностью поведения и наступлением убытков, а также вины причинителя вреда; единоличный исполнительный орган общества несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. При определении оснований и размера ответственности единоличного исполнительного органа общества должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела.

С иском о возмещении убытков, причиненных обществу единоличным органом общества, вправе обратиться общество или его участник (п. 5 ст. 44 Закона N 14-ФЗ).

Поскольку ответственность единоличного исполнительного органа общества является гражданско-правовой, убытки, причиненные им, подлежат взысканию по правилам ст. 15 ГК РФ, которой предусмотрено, что лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

При этом согласно п. 1 ст. 401 ГК РФ лицо признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства и условиям оборота, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства.

В связи с этим само по себе наличие у общества убытков не может служить основанием для безусловного удовлетворения требования учредителей по взысканию с генерального директора ООО убытков, причиненных премированием.

Учитывая вышеизложенные положения законов, привлечение руководителя к ответственности зависит от того, действовал ли он при исполнении возложенных на него обязанностей разумно и добросовестно, то есть проявил ли заботливость и осмотрительность и принял ли все необходимые меры для надлежащего исполнения полномочий единоличного исполнительного органа.

В п. 4 ст. 40 Закона N 14-ФЗ **установлено, что порядок деятельности единоличного исполнительного органа общества и принятия им решений устанавливается уставом общества, внутренними документами общества, а также договором, заключенным между обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа.**

В рассматриваемой ситуации уставом ООО и положением о премировании генеральный директор наделен правом издавать приказы о поощрении и определять самостоятельно размер выплачиваемых денежных средств (работникам общества и самому себе) (без согласования с учредителями общества).

В ст. 191 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ выплаты, указанные в ст. 191 ТК РФ, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В данном случае выплата премии работникам общества и самому себе производилась в соответствии с утвержденными уставом ООО и положением о премировании.

Положения ТК РФ, в частности ст. ст. 21 и 22 ТК РФ, предусматривают право работников на получение выплат стимулирующего характера исходя из результатов производственно-хозяйственной деятельности общества и с учетом усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых работ и увеличения производительности труда. Соответственно, заработная плата и иные материальные выплаты работникам следует рассматривать в качестве экономически оправданных расходов (издержек) любого работодателя и при условии обоснований их получения и разумности данные выплаты не могут сами по себе рассматриваться в качестве убытков.

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому определение условий, порядка выплаты стимулирующих начислений, а также их размера - прерогатива работодателя.

Согласно правовой позиции, изложенной в Постановлении Президиума ВАС РФ от 08.02.2011 N 12771/10, при рассмотрении споров о возмещении причиненных обществу единоличным исполнительным органом убытков подлежат оценке действия (бездействие) ответчика с точки зрения добросовестного и разумного осуществления им прав и исполнения возложенных на него обязанностей. При этом учредители в данном случае должны доказать наличие обстоятельств, свидетельствующих о недобросовестности и (или) неразумности действий (бездействия) директора, повлекших неблагоприятные последствия для юридического лица (п. 5 ст. 10 ГК РФ). При определении неразумного поведения директора судам следует давать оценку тому, насколько совершение того или иного действия входило или должно было, учитывая обычные условия делового оборота, входить в круг обязанностей директора, в том числе с учетом масштабов деятельности юридического лица, характера соответствующего действия и т.п. (п. 3 Постановления Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 N 62 "О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица"). То есть в рассматриваемом случае учредители должны доказать то, что генеральный директор, которому они доверили руководство текущей деятельностью общества, совершал действия, выходящие за пределы ожидаемого поведения хорошего руководителя организации в аналогичной ситуации при аналогичных обстоятельствах.

Однако доказательства того, что полномочия генерального директора в указанной сфере были ограничены локальными актами общества, в рассматриваемой ситуации отсутствуют. Никакого иного выраженного волеизъявления со стороны учредителей ООО по запрету генеральному директору принимать решения о выплате материальных поощрений как работникам, так и себе, нет. В связи с этим отсутствуют безусловные основания, которые позволяют прийти к выводу, что генеральный директор производил завышенные выплаты премии как себе, так и работникам общества.

При этом данный вопрос был предметом рассмотрения арбитражных судов. Так, Арбитражный суд Северо-Кавказского округа отказал учредителю во взыскании убытков, возникших в связи с выплатой директором самому себе и работникам общества премий, признав необоснованным довод учредителя о том, что вопросы выплаты премий относятся к исключительной компетенции общего собрания участников, поскольку этот вывод не основан на законе и характере соответствующих правоотношений, а также не следует из положений устава общества (Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 27.11.2015 N Ф08-8346/2015 по делу А63-4455/2013)*.*

Аналогичное мнение отражено в Постановлениях Арбитражного суда Северо-Западного округа от 05.06.2015 по делу N А56-32368/2014, Арбитражного суда Центрального округа от 22.12.2014 по делу N А35-947/2013, ФАС Поволжского округа от 17.07.2013 по делу N А65-27541/2012, ФАС Северо-Западного округа от 31.10.2011 по делу N А21-3040/2010).

Вместе с тем отметим, что, в случае если размер премии (пять окладов себе и один оклад работникам) определен генеральным директором произвольно, при отсутствии особых заслуг перед обществом, отсутствии документального подтверждения необходимости в этом, это может свидетельствовать о недобросовестности и о несоблюдении интересов ООО со стороны директора. Данные факты являются основанием для взыскания учредителями ООО с генерального директора убытков, причиненных премированием (Постановления ФАС Московского округа от 24.05.2013 по делу N А40-124137/12-62-1178, от 07.04.2014 N Ф05-6151/2013 по делу N А40-79862/2011, ФАС Северо-Западного округа от 31.10.2011 по делу N А21-3040/2010, ФАС Волго-Вятского округа от 11.07.2008 по делу N А17-4924/2007).

**Таким образом, если вопрос о премировании и его размере входит в компетенцию генерального директора, он вправе без согласования с ООО премировать как себя, так и работников, если же у директора отсутствуют документы, подтверждающие обоснованность и необходимость данных выплат, учредители общества вправе обратиться в арбитражный суд с иском о взыскании с генерального директора убытков, причиненных премированием.**

Л.В.Попова

АКГ "Панацея ПРОФ"

12.02.2016