**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}}*](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1A873232972C1D438ED36D4E130F30E0463DEC50106032D1D72F7BDE91BAC23B53007F07448C5M)

**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}}*](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFB9D0FE340F78430381CA54BCFF4F6396FFC241938A9A2034A744F70CCFD87A07842O3w7L)

Издательство ["Главная книга"](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFB9D0FE340F78D3D301EAC4692FEFE6063FEO2w3L), 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](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFB9D0FE340F78738361CAB4ECFF4F6396FFC241938A9A2034A744F70CCFEO8w5L) или [локальным нормативным актом](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFB9D0FE340F784303812A449CFF4F6396FFC24O1w9L) вашей организации ([ст. ст. 129](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFE79E11E340F78739301BAA44CFF4F6396FFC241938A9A2034A734CO7w6L), [191](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFE79E11E340F78739301BAA44CFF4F6396FFC241938A9A2034A744F71CDF5O8w7L) ТК РФ, Письма Минтруда от 23.09.2016 [N 14-1/ООГ-8532](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFA8A038B7AF1DB34301DAC49C3A0A13B3EA92A1C30F9EA1304314271CCFD87A1O7wEL), Роструда от 26.09.2016 [N ТЗ/5802-6-1](consultantplus://offline/ref=751755E0A21B4D253DAFFA8A038B7AF1DB34301DAC45C4A4A13B3EA92A1C30F9EA1304314271CCFD87A1O7wEL))……

[*{Типовая ситуация: Что такое премии работникам и как их учитывать? (Издательство "Главная книга", 2017) {КонсультантПлюс}}*](consultantplus://offline/ref=4327132A102B0E442457FEF8A08907790290CA95EAD022CAC83E239E2E980194CF928DE2BE2D5981h3wAL)

…..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](consultantplus://offline/ref=4327132A102B0E442457FEF8A08907790198C495E4D522CAC83E239E2E980194CF928DE2BE2D5983h3wBL) или [локальный нормативный акт](consultantplus://offline/ref=4327132A102B0E442457FEF8A08907790290CA9BEBD222CAC83E239E2Eh9w8L) (например, положение об оплате труда), в трудовом договоре работника должна быть [ссылка](consultantplus://offline/ref=4327132A102B0E442457FEFBB9890779069BC195E2DD7FC0C0672F9C29975E83C8DB81E3BE2D5Dh8w1L) на этот документ;……

[*ст. 129, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) {КонсультантПлюс}*](consultantplus://offline/ref=DB3D4EEED5CE4BCDB8CC97F7512F191AF412F07E3C6A8CE4198E45D59A05C7E2AC51D837A5gAz2L)

Статья 129. Основные понятия и определения

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=DB3D4EEED5CE4BCDB8CC97F7512F191AF715F37B3E618CE4198E45D59A05C7E2AC51D830A6A461A8g6z9L) 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}*](consultantplus://offline/ref=72DBF6AA146D17C67558952987F93AF97B43F5D8CDC6C260FDB882DA41CA7DC243E26BA1D8f90CL)

Статья 135. Установление заработной платы

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=72DBF6AA146D17C67558952987F93AF97844F6DDCFCDC260FDB882DA41CA7DC243E26BA6DD99A285f404L) 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}}*](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1A873232972C1D438ED36D4E130F30E0463DEC50106032D1D72F7BDE91BAC23B53007F07448C5M)

**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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E81BAB42CAM) Гражданского кодекса РФ защита гражданских прав может осуществляться в том числе путем возмещения убытков.

В соответствии с [п. 3 ст. 53](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B2E841CDM) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B2E841C2M) ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени [(п. 3 ст. 53)](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B2E841CDM), 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED30D9E53AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E818AA42C3M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED30D9E53AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E818A942CAM) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED30D9E53AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E818AA42C7M) Закона N 14-ФЗ).

Поскольку ответственность единоличного исполнительного органа общества является гражданско-правовой, убытки, причиненные им, подлежат взысканию по правилам [ст. 15](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E81BA542C1M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E912AE42C3M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED30D9E53AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E818A842C6M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED35D2E73AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E91AA442C2M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED35D2E73AAD5906328BCB040E53650D3CB5B54ECFM) ТК РФ выплаты, указанные в [ст. 191](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED35D2E73AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E91AA442C2M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED35D2E73AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E81AAA42C4M) и [22](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CED35D2E73AAD5906328BCB040E53650D3CB1B04ECBM) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B874244148C78B3DE936D5E63AAD5906328BCB40C4M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B3CEF32D5E63AAD5906328BCB040E53650D3CB1B64ECEM) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B567314148C78B30EC3BD8E93AAD5906328BCB040E53650D3CB2B0E81BAE42C0M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B8752D4148C78B34EF3AD8E23AAD5906328BCB40C4M) 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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B8753C4148C78B32EC35D8E63AAD5906328BCB40C4M), Арбитражного суда Центрального округа от 22.12.2014 по делу [N А35-947/2013](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B865284148C7823CEB36D8EA67A7515F3E894CCCM), ФАС Поволжского округа от 17.07.2013 по делу [N А65-27541/2012](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B876304148C78B34E93AD0E03AAD5906328BCB40C4M), ФАС Северо-Западного округа от 31.10.2011 по делу [N А21-3040/2010](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B8753C4148C78B37EB30D6E33AAD5906328BCB40C4M)).

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](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B86B354148C78B3DEE35D8E23AAD5906328BCB40C4M), от 07.04.2014 [N Ф05-6151/2013](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B86B354148C78835ED35D9E73AAD5906328BCB40C4M) по делу N А40-79862/2011, ФАС Северо-Западного округа от 31.10.2011 по делу [N А21-3040/2010](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B8753C4148C78B37EB30D6E33AAD5906328BCB40C4M), ФАС Волго-Вятского округа от 11.07.2008 по делу [N А17-4924/2007](consultantplus://offline/ref=A344CF332C61F4145BB1B870304148C7883DE935D4EA67A7515F3E894CCCM)).

**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