

# Аналитическая Записка для Руководителя РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

от 15 июня 2017 года

**Назначение аналитической записки** – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу

## Взыскание убытков с директора



**Для кого (для каких случаев):**

Для случаев взысканий убытков с директора

**Сила документа:** Определение Верховного суда РФ

**Цена вопроса:** 2.5 миллиона рублей. Лично с Директора

**Схема ситуации:** Общество заключило с Директором трудовой договор сроком на 1 год. Причем в трудовом договоре сказано, что первые 5 дней работа в Обществе является для Директора работой по совместительству (надо же человеку дела на старом месте передать). После первых 5 дней новая работа становится основным местом работы. Также Директору установлен ненормированный рабочий день с выходными в субботу и воскресенье. Что любопытно – Общество сразу подстраховало себя от плохой работы Директора. Трудовым договором было предусмотрено, что в случаях, предусмотренных федеральным законом, Директор возмещает Обществу убытки, причиненные его виновными действиями (бездействием). Убытки, если таковые появятся, будут считаться по нормам гражданского законодательства. Общество грамотно заранее «подстелило соломку».

Незадолго до окончания срока действия трудового договора Директора уволили по соглашению сторон. В этом же соглашении было указано, что Директор обязан до конца календарного года вернуть убытки, причиненные своими виновными действиями. Убытков Общество насчитало целых 2,5 миллиона рублей. Поскольку директор так ничего и не возместил добровольно, Общество обратилось в суд.

В суде Общество пожаловалось, что убытки возникли вследствие ненадлежащего исполнения Директором своих обязанностей. Он систематически отсутствовал на рабочем месте в связи с одновременной работой в двух организациях, а это привело к передаче функций по управлению другому лицу. «Другое лицо» то ли не досмотрело за подчинёнными, то ли ещё что-то, но «другое лицо» «прохлопало» совершение хищения денежных средств Общества сотрудниками, находящимися в непосредственном подчинении у Директора. Размер убытков Общество рассчитало, как общую сумму денежных средств, необоснованно выплаченных на командировочные расходы.

В ответ на обвинения суд запросил у Общества доказательства нарушения Директором трудовой дисциплины, привлечения его к дисциплинарной ответственности, а также доказательства отсутствия Директора в рабочее время на рабочем месте и неисполнения им служебных обязанностей.

Кроме табелей учета рабочего времени Общество никаких доказательств больше не представило. А взглянув на табели, суд установил, что они не могут являться надлежащим доказательством, поскольку не отражают реальный учет рабочего времени. У Директора трудовым договором был установлен ненормированный рабочий день и разъездной характер работы. И Директор часто ездил в командировки, именно по вопросам, связанным с его работой. Что и подтвердили в суде свидетели.

То, что Директор одновременно с работой в Обществе исполнял обязанности Директора ещё где-то, само по себе не свидетельствует о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей. Да к тому же место работы Директора Общества (кабинет, например) трудовым договором не определено.

Кроме всего прочего, размер убытков не подтвержден документально. Общество возмутилось: «Да как же не подтвержден?! Вот же подписанное нами и Директором соглашение о расторжении трудового договора, где директор обязался возместить причиненные убытки. Значит, убытки самим Директором подтверждены!» На что суд заметил, что подписание соглашения о расторжении трудового договора на условиях возмещения убытков не освобождает Общество от обязанности доказать причинение убытков, недобросовестность и неразумность действий (бездействия) бывшего Директора, а также причинно-следственную связь между виновным поведением и возникшими негативными последствиями.

Есть у Общества доказательства, что именно из-за Директора произошли хищения денег? Нет! Есть у Общества доказательства нарушения трудовой дисциплины Директором, неисполнения им своих обязанностей? Нет! Может быть есть документы о привлечении Директора к дисциплинарной ответственности за его «художества»? Нет! И таких «НЕТ!», в пользу Директора, у суда набралось достаточно. Ну а на «НЕТ!», как говорится, и суда нет.

**Выводы и возможные проблемы:** Казалось бы, всё было сделано правильно. И условием возмещения убытков в трудовом договоре подстраховались. И соглашение с обещанием возмещения убытков было подписано. Но в суде одних признаний оказалось мало. Доказательства потребовались, а их не было.

**Строка для поиска похожих ситуаций в КонсультантПлюс:** «Взыскание убытков с директора».

**Где посмотреть комментируемые документы:** *КонсультантПлюс:*  
[ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ОТ 29.05.2017 N Ф07-3710/2017 ПО ДЕЛУ N А66-13521/2015](#)



**Нет КонсультантПлюс?**

**Закажите** полную версию документа или  
**подберите комплект** КонсультантПлюс самостоятельно