

Может ли директор самостоятельно увеличить себе зарплату?



Для кого (для каких случаев): Назначили Директору оклад, а он взял и назначил себе побольше

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ

Цена вопроса: 550 000 рублей в месяц

Схема ситуации: Совет Директоров назначил временного Генерального Директора, который приступил к выполнению обязанностей с 28 июля. В этот же день в адрес Директора был направлен трудовой договор в 2-х экземплярах, подписанный Председателем Совета Директоров. Условия договора: совместительство, 1/2 ставки от штатных 300 000 рублей, т.е. 150 000 рублей в месяц. Договором предусмотрено, что Директор не имеет права изменять систему оплаты труда в Организации, если указанное изменение может привести к увеличению денежного оклада или выплат временному Генеральному Директору.

Новоиспечённому Директору условия оплаты не понравились. Поэтому Директор договор не подписал, но зато издал приказ о приеме себя на работу на должность временного Генерального Директора, по совместительству. И условия оплаты назначил себе более комфортные: размер оклада 350 000 рублей и надбавка к должностному окладу в сумме 350 000 рублей. Таким образом, его заработная плата по итогам изданного приказа составила 700 000 рублей в месяц, что однозначно лучше, чем предлагавшиеся в трудовом договоре 150 000 рублей.

В сентябре Директор снова получил для подписания два экземпляра трудового договора с тем же окладом – 150 000 рублей. На этот раз Директор представил свои письменные возражения к Договору, в том числе по размеру оплаты. Поскольку стороны, в этом вопросе, к соглашению так и не пришли, то со 2 октября полномочия временного Директора были прекращены. Зарплату за сентябрь-октябрь Директор не получил, поэтому и пошел в суд общей юрисдикции за ее взысканием. Всего, с учетом компенсации морального вреда, Директор предъявил Организации иск на сумму 2 470 252 руб.

Районный суд, изучив материалы дела, взыскал с организации заработную плату в размере 90 000 рублей; компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 99 692 рублей 43 копейки; компенсацию при увольнении – 150 000 рублей; компенсацию за нарушение сроков причитающихся выплат в размере 7 246 рублей 77 копеек; компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей. При этом суд производил расчет исходя из месячного оклада в размере 150 000 рублей.

«Ага! – возликовала организация. – Значит все-таки расчет нужно вести из 150 000 рублей, а не из 700 000, как нарисовал себе Директор!» И пошла Организация в арбитраж взыскивать с Директора убытки в виде излишне выплаченной за июль-август зарплаты в сумме 738 462 рубля 33 копейки. И выиграла дело во всех трех инстанциях.

Кассационный суд отметил, что согласно п. 2 Постановления Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 N 62 недобросовестность действий Директора считается доказанной, в частности, когда Директор:

1) Действовал при наличии конфликта между его личными интересами (интересами аффилированных лиц директора) и интересами юридического лица, в том числе при наличии фактической заинтересованности директора в совершении юридическим лицом сделки. А тут прямой конфликт между интересами Директора и интересами Организации. У каждого были свой интерес – Директор хотел взять больше, а Организация дать меньше.

2) Скрывал информацию о совершенной им сделке от участников юридического лица. Не сразу Совет Директоров узнал, что Директор назначил себе денежное содержание почти в четыре с половиной раза больше, чем хотели члены Совета.

3) Совершил сделку без требующегося в силу законодательства или устава одобрения соответствующих органов юридического лица. Не стал Директор беспокоить

Совет Директоров «мелочами жизни», поэтому и одобрения на «мелочи» не получал.

4) Знал или должен был знать о том, что его действия (бездействие) на момент их совершения не отвечали интересам юридического лица. Ясное дело, что если тебе разрешают забрать два яблока, а ты берёшь девять, то, скорее всего, это не отвечает интересам дающего.

Довод Директора о том, что трудовой договор для подписи он получил и узнал о его условиях только в сентябре, поэтому имел право в июле издать приказ о заработной плате себе любимому, суд отменил. Предусмотрительный Совет Директоров оба раза направлял ему документы с сопроводительным письмом, имеющим регистрационный номер. Кроме того, Директор сам в приказе об установлении заработной платы указал номер этого трудового договора в качестве основания.

Выводы и возможные проблемы: Даже неподписанный Директором трудовой договор сильнее его приказа о размере зарплаты самому себе. Главное, доказать, что этот трудовой договор ему вовремя направлялся. Ну и в Уставе должны быть соответствующие ограничения полномочий Директора. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Увеличение выплат директору».

Где посмотреть документы: КонсультантПлюс, Судебная Практика: ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА МОСКОВСКОГО ОКРУГА ОТ 14.06.2019 N Ф05-8619/2019 ПО ДЕЛУ N А40-20710/18

[документ в офлайн-версии](#)
[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

Закажите полную версию документа или
подберите комплект КонсультантПлюс самостоятельно