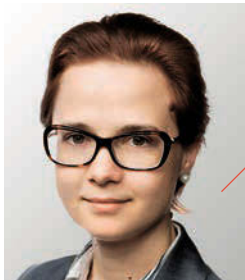


ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ



Невеева Т.Д.

Советник АБ «Егоров, Пузинский, Афанасьев и партнеры»

Вознаграждение
ЧЛЕНОВ
органов
управления

Вознаграждение членов органов управления

Вознаграждение членам органов управления хозяйственного общества за их нелегкий труд, сопряженный со значительной ответственностью (как гражданской, так и публично-правовой), является важным инструментом материального стимулирования, который при правильном использовании призван обеспечить привлечение, мотивацию и удержание лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией¹.

Правовые основания, формы, ограничения по размеру вознаграждения зависят прежде всего от того, о каком органе управления идет речь:

- единоличном исполнительном органе;
- членах коллегиального исполнительного органа управления;
- членах коллегиального органа управления, не являющегося исполнительным органом (совет директоров, наблюдательный совет).

Основания выплаты вознаграждения исполнительным органам

До сих пор среди специалистов нет единства мнений в отношении того, какой тип

¹ Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления».

договора заключается с членами Правления. Однако, по мнению автора, давний спор о возможности оформления отношений с единоличным исполнительным органом как на основе трудового договора, так и на основе договора ГПХ сегодня уже не актуален. В пункте 1 Постановления 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» Верховный Суд назвал лишь два случая, в которых нормы трудового права не применяются к отношениям между обществом и единоличным исполнительным органом:

- когда единоличный исполнительный орган совпадает в одном лице с учредителем хозяйственного общества;
- когда функции единоличного исполнительного органа переданы по договору управляющей организации или управляющему — индивидуальному предпринимателю.

Соответственно, даже в отсутствие заключенного с генеральным директором в письменной форме трудового договора обязательство общества по уплате ему вознаграждения основано на возникающих в этом случае фактических трудовых отношениях².

Ответ на вопрос об основаниях выплаты вознаграждения членам коллегиального исполнительного органа уже не столь очевиден. В отношении акционерных обществ (далее — АО) в силу прямого указания ч. 3 ст. 69 Федерально-

го закона «Об акционерных обществах» на отношения между членами коллегиального исполнительного органа общества и обществом **распространяется действие законодательства о труде**. Таким образом, представляется, что между членами правления АО и обществом оформляется трудовой договор.

Аналогичное положение в законодательстве об обществах с ограниченной ответственностью (далее — ООО) отсутствует. Следовательно, возможно назначение члена правления ООО без заключения с ним трудового договора. В частности, в письме Минтруда от 29.06.2015 № 17-3/В-315 указывается, что

«<...> если с членами коллегиального исполнительного органа трудовые договоры не заключены, то, учитывая, что взаимоотношения между членами коллегиального исполнительного органа общества и самим обществом основаны на положениях устава общества, вознаграждения, выплачиваемые членам коллегиального исполнительного органа, не являются объектом обложения страховыми взносами <...>».

Верховный Суд РФ также отмечает, что особенности регулирования труда, установленные для руководителей главой 43 ТК РФ, распространяются на членов коллегиального исполнительного органа, **если они заключили с организацией трудовой договор, и это предусмотрено законом и учредительными документами общества**³. Суды общей юрисдикции применяют данный подход при рассмотрении споров между ООО

² См. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2016 по делу № 33-40463/2016.

³ Пункт 1 Постановления 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».

и членами правления о выплате причитающегося им вознаграждения⁴.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что выполнение функций члена правления в ООО возможно и без заключения с ним трудового договора, а значит, основанием выплаты ему вознаграждения может быть как трудовой, так и гражданско-правовой договор/внутренние документы общества.

Основания выплаты вознаграждения членам совета директоров

В отличие от исполнительных органов управления, с членами совета директоров трудовой договор не заключается, и их вознаграждение не может рассматриваться в качестве заработной платы работника.

Данный подход разделяется не всеми исследователями. В частности, по мнению **Д.И. Текутьева**, отдельные правовые акты признают возможность заключения с членом совета директоров трудового договора⁵. При этом автор ссылается на ст. 11 Трудового кодекса, согласно которой трудовое законодательство не распространяется на членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций **(за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор)**. Представляется, однако, что в указанной норме речь идет о тех лицах, которые, являясь работниками хозяйственного общества, в дополнение

к своей трудовой функции занимают должность члена совета директоров. Именно такого толкования придерживаются суды общей юрисдикции, которые при рассмотрении трудовых споров, связанных с взысканием сотрудником причитающихся ему по трудовому законодательству выплат, вычитают из присуждаемой суммы вознаграждение, полагающееся работнику в рамках выполнения им функций члена совета директоров⁶. Хотя в практике арбитражных судов встречаются и примеры, подтверждающие позицию Д.И. Текутьева⁷.

Не трудовой характер отношений между хозяйственным обществом и членами совета директоров следует также из отсутствия гарантий получения членом совета директоров вознаграждения. Помимо того, что членам совета директоров не возбраняется исполнять свои обязанности безвозмездно⁸, суды обращают особое внимание на диспозитивный характер норм, регулирующих выплаты членам совета директоров⁹. В частности, согласно п. 2 ст. 64 Закона об акционерных обществах последнее слово в вопросе о том, необходимо ли выплачивать директорам вознаграждение, остается за общим собранием акционеров, которое вправе, но ни в коем случае не обязано принимать решение о его выплате¹⁰.

В то же время в случае, когда внутренними документами общества (уставом, положением о совете директоров, иными документами), утвержденными решением общего собрания, предусмот-

4 Апелляционное определение Томского областного суда от 21.02.2017 по делу N 33-394/2017.

5 Текутьев Д. Правовые аспекты выплаты вознаграждений членам совета директоров хозяйственных обществ // Актуальные проблемы предпринимательского права / под ред. А.Е. Молотникова. М.: Стартап, 2015. Вып. IV. С. 112-126.

6 См. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 17.02.2015 по делу No 33-1433/2015; Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 18.05.2015 г. по делу No 33-2012/2015

7 См. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 08.02.2017 No Ф03-112/2017 по делу No А51-26703/2015.

8 См. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 08.02.2017 No Ф03-112/2017 по делу No А51-26703/2015.

9 Постановление Двадцать первого арбитражного апелляционного суда от 21.07.2016 No 21АП-1110/2016 по делу No А83-6607/2015.

10 См. Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 06.08.2013 по делу No А33-11972/2012.

10 См. Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 30.03.2016 No Ф01-884/2016 по делу No А43-11750/2015.

рена выплата членам совета директоров вознаграждения и все условия для такой выплаты наступили, общество уже не вправе отказаться от исполнения своих обязательств.

Например, если согласно внутренним документам общества, утвержденным общим собранием, вознаграждение члену совета директоров начисляется регулярно (ежемесячно, ежеквартально) и не зависит от показателей деятельности общества либо, напротив, обусловлено фактом распределения прибыли общества и решение о таком распределении было принято, член совета директоров вправе требовать выплаты ему причитающегося вознаграждения¹¹. Принятие соответствующего решения общим собранием акционеров является

«правообразующим фактом, достаточным для выводов о возникновении у акционерного общества обязанности по выплате вознаграждения членам совета директоров»¹².

Варианты вознаграждения, определение размера вознаграждения

Итак, органам управления, являющимся сотрудниками хозяйственного общества, вознаграждение выплачивается в соответствии с трудовым законодательством. Соответственно, их вознаграждение представляет собой не что иное, как заработную плату (ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата членов органов управления, как правило, состоит из постоянной и переменной части (бонуса)¹³, что соответствует действующей редакции Кодекса корпоративного управления (далее — Кодекс), утвержденного письмом Центрального банка РФ от 10.04.2014 № 06-52/2463. Согласно п. 4.3 части «А» Кодекса

«система вознаграждения исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должна предусматривать зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата».

Что касается вознаграждения членам органов управления, не заключившим трудовой договор с организацией (включая членов совета директоров), то в отношении них порядок, форма и размер выплат определяются:

- решением общего собрания акционеров/участников;
- уставом;
- внутренними документами;
- гражданско-правовым договором.

Вознаграждение таким лицам может выплачиваться на регулярной основе, как и обычным работникам организации, ежемесячно¹⁴, реже — ежеквартально.

¹¹ См. Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 08.06.2016 по делу № А74-10557/2015, Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.11.2015 № 15АП-17872/2015 по делу № А32-3722/2015, Постановление ФАС Северо-Западного округа от 24.06.2013 по делу № А13-9753/2012.

¹² См. Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 17.06.2010 № 08АП-3358/2010 по делу № А75-11856/2009.

¹³ Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013.

¹⁴ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 20.12.2016 № Ф05-19237/2016 по делу № А40-248533/2015, Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 03.02.2009 № Ф04-2213/2008(18511-А70-11) по делу № А70-9586/2006, Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 26.01.2009 № Ф04-3474/2008(17775-А75-37) по делу № А75-4687/2007, Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 06.04.2015 по делу № А43-22683/2014.

При этом размер вознаграждения иногда привязывается к обязанности члена совета директоров посещать заседания, и может быть пропорционально уменьшен в случае его неявки¹⁵.

Регулярное ежемесячное/ежеквартальное вознаграждение членам совета директоров может сочетаться с «премиями» по итогам года, которые рассчитываются, например, как процент от полученной обществом прибыли¹⁶.

В то же время подобные регулярные выплаты, как и зависимость вознаграждения от «посещаемости», Кодексом не рекомендуются, поскольку

«система вознаграждения членов совета директоров должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров»¹⁷.

Предполагается, что ежегодное фиксированное вознаграждение должно достигать указанной цели.

Не приветствуются Кодексом и опционные программы для членов совета директоров, которые в то же время рекомендованы как форма материального стимулирования для исполнительных органов (п. 4.3.2 Кодекса). На практике опционные программы для топ-менеджеров уже давно используются в крупных российских компаниях¹⁸, а введение в ходе реформы гражданского права в ГК РФ специальных положений, регулирующих опционные договоры, должно способствовать расширению данной практики. Что же

касается судебных споров по опционным программам как формы стимулирования органов управления, на сегодняшний день они сводятся в основном к спорам о наличии и/или отсутствии их надлежащего корпоративного одобрения и не представляют особого интереса¹⁹.

«Золотые парашюты»

При досрочном увольнении/прекращении полномочий топ-менеджеров в соответствии с ТК РФ, а равно сложившейся практикой руководителям выплачивается особый вид вознаграждения — выходное пособие, или «золотой парашют». Согласно Кодексу, «золотой парашют» не должен превышать двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения. Однако данное положение носит рекомендательный характер.

На сегодняшний день законодательно ограничен лишь размер «золотых парашютов» для менеджеров госкорпораций, компаний с госучастием, ГУПов и МУПов, а также для руководителей кредитных организаций в состоянии банкротства — их выходное пособие не должно превышать трехкратный месячный заработок (ст. 349.3 ТК РФ, п. 15 ст. 189.49 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»). При этом попытки работников госкомпаний оспорить данное ограничение в Конституционном Суде РФ на сегодня не увенчались успехом, поскольку оно очевидно необходимо для обеспечения

¹⁵ Определение ВАС РФ от 22.01.2007 № 15052/06 по делу № А03-20405/05-6.

¹⁶ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 17.04.2013 по делу № А33-8607/2012.

¹⁷ Пункт 4.2 Кодекса.

¹⁸ См.: опционная программа ПАО «Ростелеком» <http://www.rostelecom.ru/ir/news/d425674/>.

¹⁹ Постановление ФАС Северо-Западного округа от 29.01.2013 по делу № А56-52257/2011. Определением ВАС РФ от 24.04.2013 № ВАС-4873/13 отказано в передаче дела № А56-52257/2011 в Президиум ВАС РФ для пересмотра в порядке надзора данного постановления. Определение ВАС РФ от 29.11.2010 № ВАС-15793/10 по делу № А06-7624/2009.

баланса частных и публичных интересов²⁰, а

«несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации»²¹.

В то же время оспаривание размера «золотых парашютов» в частных компаниях также возможно. В частности, в п. 10 Постановления Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» отмечается, что трудовой договор с руководителем, предусматривающий выходное пособие при досрочном увольнении в размере, составляющем 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества следует квалифицировать как крупную сделку. Соответственно, такая сделка не может совершаться без надлежащего корпоративного одобрения, а значит, может быть оспорена акционерами в случае отсутствия такового²². Начисленные руководителем самому себе премии в отсутствие необходимого корпоративного одобрения не должны учитываться в расчете среднемесячного заработка руководителя при выплате ему выходного пособия²³.

Более того, **размер выходного пособия может быть уменьшен судом в случае установления в ходе разбирательства нарушения общеправового**

принципа недопустимости злоупотребления правом и законных интересов организации²⁴. В том числе по причине несоразмерности выплачиваемого пособия фонду заработной платы организации, полученной ей прибыли²⁵.

АО*

20 См. Определение Конституционного Суда РФ от 28.03.2017 № 481-О, Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 № 35-О, Определение Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 № 2773-О.

21 См. Определение Московского городского суда от 01.03.2016 № 4г-1323/2016.

22 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.08.2016 № 33-14124/2016.

23 Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2016 № 33-14148/2016.

24 Пункт 11 Постановления 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».

25 Апелляционное определение Воронежского областного суда от 07.07.2016 по делу № 33-4107/2016.