



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 16-КГ22-12-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

27 июня 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 июня 2022 г. кассационную жалобу представителя акционерного общества «Текскор» Федяевой В.Э. на определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г.

по делу № 2-882/2021 Волжского городского суда Волгоградской области по иску Анкудинова Юрия Валентиновича к акционерному обществу «Текскор» о взыскании премии, процентов за просрочку выплаты, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителей акционерного общества «Текскор» Федяевой В.Э., Карпова А.Ю., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей Анкудинова Ю.В. – Пахомова Д.С., Дворникова А.М.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Анкудинов Ю.В. 15 декабря 2020 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Текскор» (далее также – АО «Текскор», работодатель, общество) о взыскании премии, процентов за просрочку выплаты денежных средств, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Анкудинов Ю.В. указал, что 6 декабря 2018 г. был принят на работу в АО «Текскор» на должность генерального директора, с ним как с руководителем общества на основании решения Совета директоров общества от 28 ноября 2018 г. был заключён трудовой договор сроком на 3 года.

По условиям трудового договора (пункт 2.3.3) общество обязалось соблюдать условия трудового договора и своевременно оплачивать его труд.

Согласно пункту 3.2 трудового договора порядок премирования генерального директора определяется в соответствии с Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор», являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» предусмотрено, что премирование генерального директора осуществляется на основании решения Совета директоров общества, размер премии определяется на основании порядка расчёта премии генерального директора за отчётный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год), размер премии за отчётный период устанавливается в размере 25% от положительной разницы между чистой прибылью общества за отчётный период и чистой прибылью общества за соответствующий отчётный период 2018 года.

Совет директоров общества принимает решение о премировании генерального директора в течение 30 дней после представления генеральным директором расчёта премии на основе отчёта о прибыли общества (пункты 4.2, 4.3 названного положения).

На основании решения Совета директоров общества от 23 декабря 2019 г. Анкудинову Ю.В. была выплачена премия за 2019 год в размере 18 000 000 руб.

Между тем, как полагает Анкудинов Ю.В., размер его премии за 2019 год в соответствии с Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» должен был составить 57 818 910 руб., то есть работодатель не доплатил ему за 2019 год премию в размере 39 818 910 руб.

25 февраля 2020 г. решением Совета директоров общества полномочия Анкудинова Ю.В. как генерального директора общества были прекращены досрочно.

Анкудинов Ю.В. также считает, что работодатель обязан ему выплатить премию в размере 5 848 375 руб. за фактически отработанный период с 1 января по 25 февраля 2020 г. согласно результатам деятельности общества за первый квартал 2020 года пропорционально фактически отработанному Анкудиновым Ю.В. времени.

Ссылаясь на статьи 22, 129, 135, 273, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, Анкудинов Ю.В. (с учётом заявления об уточнении исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации) просил суд взыскать с АО «Текскор» сумму премии за 2019 год в размере 39 818 910 руб., сумму процентов за просрочку выплаты премии за 2019 год по состоянию на 1 апреля 2021 г. в размере 5 942 308,67 руб., премию за период с 1 января по 25 февраля 2020 г. в размере 5 848 375 руб., проценты за просрочку выплаты премии за период с 1 января по 25 февраля 2020 г. по состоянию на 1 апреля 2021 г. в размере 737 869,98 руб., проценты за просрочку выплаты общей суммы задолженности в размере 45 667 285 руб. за период с 2 апреля 2021 г. по дату исполнения обязательства, компенсацию морального вреда – 1 000 000 руб.

Представитель АО «Текскор» в суде иск не признал.

Решением Волжского городского суда Волгоградской области от 26 апреля 2021 г. в удовлетворении исковых требований Анкудинова Ю.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 24 сентября 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в Волгоградский областной суд.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителем АО «Текскор» по доверенности Федяевой В.Э. ставится вопрос об отмене определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г., как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 29 апреля 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 27 мая 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего дела кассационным судом общей юрисдикции – судебной коллегией по гражданским делам

Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции – были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что решением Совета директоров АО «Текскор» от 28 ноября 2018 г. Анкудинов Ю.В. избран генеральным директором общества с 6 декабря 2018 г. сроком на 3 года. Этим же решением утверждены условия трудового договора, заключаемого с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В., который также являлся членом Совета директоров АО «Текскор».

На основании этого решения Совета директоров общества 6 декабря 2018 г. между АО «Текскор» и Анкудиновым Ю.В. был заключён трудовой договор с генеральным директором АО «Текскор» № 28/11-2018 сроком на 3 года (далее также – трудовой договор с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В.).

В разделе 3 трудового договора с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В. приведены положения об оплате труда и материальном стимулировании генерального директора общества (пункты 3.1 – 3.3 трудового договора).

За выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, генеральному директору выплачивается заработная плата в размере 574 713 руб. в месяц (пункт 3.1 трудового договора).

Пунктом 3.2 трудового договора предусмотрено, что порядок премирования генерального директора определяется в соответствии с Положением о материальном стимулировании генерального директора (далее также – Положение), являющимся неотъемлемой частью договора (приложение № 1 к трудовому договору с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В.).

Согласно пункту 1.1 Положения оно разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Уставом АО «Текскор» и регулирует вопросы материального стимулирования генерального директора АО «Текскор» Анкудинова Ю.В., в том числе порядок установления, изменения размера должностного оклада генерального директора, виды премирования генерального директора, порядок выплаты должностного оклада, премий.

Положение применяется в отношении генерального директора в течение всего периода действия трудового договора с ним и направлено на стимулирование: эффективного управления имуществом и финансами общества; улучшения результатов деятельности общества и обеспечения надёжности производственной деятельности общества, достижения стратегических целей общества (пункт 1.2 Положения).

В пункте 1.3 Положения указано, что общество и генеральный директор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации однозначно понимают, что положения локальных нормативных актов, а также коллективного договора (при наличии), регулирующих оплату труда и

материальное стимулирование, действующих в обществе, на генерального директора не распространяются и все обязательства общества по отношению к генеральному директору в части оплаты труда и материального стимулирования устанавливаются настоящим положением (пункт 1.3 Положения).

Раздел 3 Положения регулирует вопросы премирования (пункты 3.1 – 3.4).

Согласно пункту 3.1 Положения премирование генерального директора осуществляется на основании решения Совета директоров общества. Размер премии определяется на основании порядка расчёта премии генерального директора за отчётный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год).

Порядок расчёта размера премии генерального директора является неотъемлемым приложением к Положению (пункт 3.2 Положения).

В соответствии с пунктом 3.3 Положения Совет директоров общества вправе принять решение о невыплате премии генеральному директору в случаях: выявления нарушений в финансово-хозяйственной деятельности общества в период работы генерального директора, удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии общества или внешнего аудита, недостижения показателей прибыльности, принятия генеральным директором необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества общества, неправомерное его использование или иной реальный ущерб имуществу общества, неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, неисполнения или ненадлежащего исполнения локальных нормативных актов общества, исполнение которых относится к компетенции генерального директора, представления недостоверной или искажённой отчётности.

Размер премии за соответствующий период рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, исчисляемому в рабочих днях, включая время нахождения в отпуске, в том числе время отпуска, предоставленного без сохранения заработной платы (п. 3.4 Положения).

Раздел 4 Положения регулирует порядок выплаты должностного оклада и премий генеральному директору общества.

Генеральный директор формирует отчёт о прибыли общества, рассчитывает размер премии и направляет его на утверждение Совету директоров общества либо иному лицу, уполномоченному Советом директоров общества, в сроки, установленные трудовым договором (пункт 4.2 Положения).

Совет директоров общества либо иное лицо, уполномоченное Советом директоров общества, в срок не позднее 30 календарных дней после представления генеральным директором указанного расчёта принимает решение о премировании генерального директора по итогам отчётного периода (пункт 4.3 Положения).

В приложении к Положению о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» (приложение № 1 к трудовому договору

с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В.) приведён порядок расчёта премии генерального директора АО «Текскор» (далее также – Порядок расчёта премии), в соответствии с пунктом 1.1 которого обязательным условием премирования по результатам отчётного периода является получение обществом чистой прибыли, превышающей показатели прибыльности по итогам соответствующего отчётного периода 2018 года.

В случае если обществом в отчётном периоде получен убыток, решение о выплате премии в обществе не принимается (пункт 1.2 Порядка расчёта премии).

В пункте 1.3 Порядка расчёта премии содержится формула расчёта размера премии за соответствующий отчётный период.

Судом также установлено, что в декабре 2019 г. в Совет директоров АО «Текскор» поступила пояснительная записка генерального директора АО «Текскор» Анкудинова Ю.В., в которой он предложил Совету директоров общества рассмотреть вопрос о заключении с ним дополнительного соглашения к трудовому договору от 6 декабря 2018 г. № 28/11-2018, предусматривающего изменение действующего порядка расчёта премии генерального директора применительно к размеру премии по итогам работы за 2019 год и установление такой премии в размере 20 689 656 руб., в том числе НДФЛ.

Поскольку к пояснительной записке не был приложен расчёт предлагаемой генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В. суммы премии, между Анкудиновым Ю.В. как генеральным директором общества и остальными членами Совета директоров АО «Текскор» возникли разногласия относительности приемлемости результата представленного расчёта, которые были урегулированы, что нашло отражение в принятии единогласного решения членами Совета директоров общества, в том числе Анкудиновым Ю.В., по вопросу премии генеральному директору общества Анкудинову Ю.В. по итогам работы за 2019 год в размере 18 000 000 руб., в том числе НДФЛ (протокол № 23/12-2019 заседания Совета директоров АО «Текскор» от 23 декабря 2019 г., вопрос № 2 повестки дня).

27 декабря 2019 г. Анкудинову Ю.В. обществом была перечислена премия в сумме 15 660 000 руб. (с учётом НДФЛ).

Решением Совета директоров АО «Текскор» от 25 февраля 2020 г. полномочия единоличного исполнительного – генерального директора общества Анкудинова Ю.В. прекращены досрочно.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Анкудинова Ю.В. о взыскании премии, процентов за просрочку выплаты, компенсации морального вреда, суд первой инстанции применил нормы статей 22, 129, 135, 273, 274 Трудового кодекса Российской Федерации и с учётом условий трудового договора, заключённого АО «Текскор» с Анкудиновым Ю.В., Положения о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» Анкудинова Ю.В. пришёл к выводу о том, что премия за работу Анкудинова Ю.В. за отчётный период (квартал, полугодие, девять месяцев, календарный год) является не гарантированной

выплатой, а выплатой стимулирующего характера, зависит от определённых показателей работы общества и выплачивается генеральному директору за достижение показателей экономической эффективности общества.

Установив, что Советом директоров общества были урегулированы разногласия по вопросу выплаты Анкудинову Ю.В. премии и её размера по итогам работы за 2019 год, что нашло отражение в принятии Советом директоров общества единогласного решения о премировании генерального директора общества Анкудинова Ю.В. по итогам работы за 2019 год в размере 18 000 000 руб., что Анкудинов Ю.В. согласился с размером этой премии и такая премия была ему выплачена, суд первой инстанции указал на отсутствие правовых оснований для взыскания с общества премии за 2019 год в заявленном Анкудиновым Ю.В. размере (39 818 910 руб.).

Суд первой инстанции также отказал во взыскании с ответчика в пользу Анкудинова Ю.В. премии за фактически отработанное в 2020 году время, отметив, что Анкудинов Ю.В. не исполнил свою обязанность по направлению на рассмотрение Совета директоров общества отчёта о прибыли АО «Текскор» за первый квартал 2020 года, а Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» возможность премирования генерального директора за неполный отчётный период не предусмотрена.

Суд первой инстанции полагал не подлежащими удовлетворению требования Анкудинова Ю.В. о взыскании процентов за просрочку выплаты премии, денежной компенсации морального вреда в размере 1 000 000 руб., поскольку данные требования являются производными от основного требования о взыскании премии, в удовлетворении которого Анкудинову Ю.В. отказано.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделанными с нарушением требований процессуального законодательства, в связи с чем отменил апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направил дело на новое апелляционное рассмотрение.

Сославшись на статьи 15, 16, 56, 57, 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, кассационный суд общей юрисдикции привёл доводы о том, что премия является частью заработной платы и одним из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности, и, поскольку при заключении трудового договора с Анкудиновым Ю.В. общество гарантировало ему при наличии прибыли выплату премии для его стимулирования при работе в должности генерального директора за эффективное управление им обществом и финансами общества, улучшение результатов деятельности общества и обеспечение надёжности производственной деятельности общества для достижения стратегических

целей, работодатель обязан производить премирование генерального директора при достижении положительных показателей в работе АО «Текскор».

По мнению кассационного суда общей юрисдикции, суды первой и апелляционной инстанций не применили к спорным отношениям сторон положения трудового договора и локального нормативного акта (Положения о материальном стимулировании генерального директора, являющегося неотъемлемой частью трудового договора № 28/11-2018, заключённого между Анкудиновым Ю.В. и АО «Текскор»), вследствие чего не установили имеющие значение для правильного разрешения спора обстоятельства, к которым относится установление действительной прибыли общества в 2019 году и в первом квартале 2020 года, а также наличие либо отсутствие оснований для отказа в выплате Анкудинову Ю.В. премии либо снижения её размера.

Доводы АО «Текскор» о согласии Анкудинова Ю.В. с размером выплаченной ему премии по итогам работы за 2019 год на момент принятия Советом директоров АО «Текскор» такого решения в декабре 2019 г. кассационный суд общей юрисдикции счёл не имеющими юридического значения при разрешении спора о невыплаченной в полном размере премии генеральному директору общества Анкудинову Ю.В. в соответствии с Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» Анкудинова Ю.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы кассационного суда общей юрисдикции основаны на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относит в том числе обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац седьмой статьи 2).

Работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Данному праву работника в силу абзаца седьмого части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Часть первая статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Абзацем пятым части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации к обязательным условиям, подлежащим включению в трудовой договор, отнесены условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Частью первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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).

Согласно части первой статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (часть вторая статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда может включать помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, что предполагает определение её размера, условий и периодичности выплаты (премирования) в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, то есть премия, которая входит в систему оплаты труда и начисляется регулярно за выполнение заранее утверждённых работодателем показателей, является гарантированной выплатой, и работник имеет право требовать её выплаты в установленном локальном нормативном акте, коллективном договоре размере при условии надлежащего выполнения своих трудовых обязанностей (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В отличие от премии, которая входит в систему оплаты труда, премия, предусмотренная частью первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из буквального толкования этой нормы, является одним из видов поощрения работников работодателем за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. Такая премия не является гарантированной выплатой (гарантированным доходом) работника, выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяется по усмотрению работодателя, который определяет порядок и периодичность её выплаты, размер, критерии оценки работодателем выполняемых работником трудовых обязанностей и иные условия, влияющие как на выплату премии, так и на её размер, в том числе результаты экономической деятельности самой организации (работодателя).

Следовательно, при разрешении споров работников и работодателя по вопросу наличия задолженности по выплате премии юридически значимым обстоятельством является определение правовой природы премии: входит ли премия в систему оплаты труда, являясь при этом гарантированной выплатой, или эта премия не относится к числу гарантированных выплат, является одним

из видов поощрения работника за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к дискреции (полномочиям) работодателя.

Поскольку трудовое законодательство не устанавливает порядок и условия назначения и выплаты работодателем премий работникам, при определении правовой природы премий подлежат применению положения локальных нормативных актов, коллективных договоров, устанавливающие систему оплаты труда, а также условий трудовых договоров, заключённых между работником и работодателем.

Статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации определяет условия оплаты труда лиц, относящихся к категории руководителей различных организаций, финансируемых в том числе за счёт бюджетных средств (части 1–3 этой статьи) и организаций, не имеющих бюджетного финансирования (часть 4 этой статьи).

Условия оплаты труда руководителей иных организаций (не перечисленных в частях 1–3 данной статьи), их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных иных организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (часть 4 статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации).

Руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа (часть первая статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 274 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает правовые основы регулирования труда руководителя организации.

В пункте 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» разъяснено, что правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть первая статьи 273, статья 274 Трудового кодекса Российской Федерации).

Правовое положение акционерных обществ определяет Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – Федеральный закон «Об акционерных обществах»).

Абзацем первым пункта 1 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» установлено, что руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Исполнительные органы подотчётны совету директоров (наблюдательному совету) общества и общему собранию акционеров.

Образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (абзац первый пункта 3 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

Права и обязанности единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), управляющей организации или управляющего по осуществлению руководства текущей деятельностью общества определяются названным федеральным законом, иными правовыми актами Российской Федерации и договором, заключаемым с каждым из них с обществом. Договор от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества (абзац второй пункта 3 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

На отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям названного федерального закона (абзац третий пункта 3 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

Согласно материалам дела решением внеочередного общего собрания акционеров акционерного общества «Газпром химволокно» от 6 ноября 2018 г. утверждён Устав АО «Текскор» (далее также – Устав), разделом 14 которого определено правовое положение и компетенция Совета директоров общества.

К компетенции Совета директоров общества в том числе относится образование единоличного исполнительного органа общества – избрание генерального директора и досрочное прекращение его полномочий, утверждение условий договора с генеральным директором (подпункт 10 пункта 14.2 раздела 14 Устава), вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности генерального директора общества и членов правления общества, утверждение размера их вознаграждения в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации (подпункт 25 пункта 14.2 раздела 14 Устава).

Исходя из изложенных нормативных положений, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации о правовом регулировании труда руководителя организации и положений Устава АО «Текскор» условия оплаты труда генерального директора устанавливаются договором между обществом и генеральным директором, при этом утверждение условий такого договора, включая вопросы поощрения генерального директора, в том числе премирования генерального директора и размеров такого премирования, относится к компетенции Совета директоров общества.

Соответственно, при установлении правовой природы премии руководителю организации, в данном случае бывшему генеральному директору АО «Текскор» Анкудинову Ю.В., подлежат учёту положения Устава АО «Текскор» о компетенции Совета директоров общества по вопросу определения условий оплаты труда генерального директора, а также условия трудового договора, заключённого между АО «Текскор» и генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В.

Суд первой инстанции (и с ним согласился суд апелляционной инстанции), разрешая спор по требованиям Анкудинова Ю.В. о взыскании премии, предусмотренной Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» (приложение № 1 к трудовому договору от 6 декабря 2018 г. № 28/11-2018 с генеральным директором АО «Текскор»), и определяя правовую природу этой премии, применил к спорным отношениям нормы трудового законодательства (статьи 129, 135, 191, 273, 274 Трудового кодекса Российской Федерации), проанализировал положения Устава АО «Текскор» и условия трудового договора, заключённого с Анкудиновым Ю.В., о порядке и условиях оплаты труда Анкудинова Ю.В., включая вопросы его премирования, и пришёл к выводу о том, что названная премия не является гарантированной выплатой, поскольку зависит от показателей работы общества и выплачивается генеральному директору за достижение показателей экономической эффективности общества, решение о премировании генерального директора относится к компетенции Совета директоров АО «Текскор».

Кассационный суд общей юрисдикции, признавая эти выводы судов первой и апелляционной инстанций незаконными, ошибочно истолковал подлежащие применению к спорным отношениям нормы материального права, определяющие основания и порядок выплаты работнику премии, не учёл особенности регулирования оплаты труда руководителя организации в акционерном обществе, в данном случае в АО «Текскор», вследствие чего неправильно определил правовую природу премии, предусмотренной Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Тексор» Анкудинова Ю.В., отметив, что она является гарантированной выплатой, которую работодатель обязан произвести Анкудинову Ю.В. при достижении положительных показателей в работе АО «Тексор» в установленном Положением о материальном стимулировании генерального

директора АО «Текскор» порядке и размере, в связи с чем неправомерно указал суду апелляционной инстанции на необходимость установления действительной прибыли общества в 2019 года и в первом квартале 2020 года для расчёта размера подлежащей выплате Анкудинову Ю.В. в названные периоды премии.

Кассационным судом общей юрисдикции не принято во внимание, что премия, предусмотренная трудовым договором с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В. от 6 ноября 2018 г. и Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» как неотъемлемой частью этого договора, согласно их содержанию не входит в систему оплаты труда работников АО «Текскор» и нормы локальных нормативных актов, к которым в АО «Текскор» относятся Правила внутреннего трудового распорядка АО «Текскор», Положение об оплате труда руководителей и специалистов П 7.3-02-09-2018, Положение об оплате труда руководителей, специалистов и служащих П 7.3-02-09-2019, регулирующих оплату труда и материальное стимулирование работников общества, не распространяются на оплату труда и материальное стимулирование генерального директора общества. Положение об оплате труда и материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» носит персональный характер, а сами условия оплаты труда и материального стимулирования генерального директора общества приняты Советом директоров общества в отношении лично Анкудинова Ю.В.

Кассационным судом общей юрисдикции также не учтено, что в силу положений Устава АО «Текскор» именно к компетенции Совета директоров общества относятся вопросы, касающиеся размера выплаты поощрения генеральному директору общества Анкудинову Ю.В., а Положение о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор» (приложение №1 к трудовому договору с генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В.), содержащее указание на механизм (формулу) расчёта премии, определяет лишь критерии для оценки эффективности работы Анкудинова Ю.В. как генерального директора общества в отчётном периоде, то есть премирование генерального директора общества Анкудинова Ю.В. осуществляется на основании решения Совета директоров общества, определяющего размер такого материального стимулирования (премии) исходя из критериев, установленных Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор», в связи с чем премирование генерального директора в размере, на котором настаивает истец, не может рассматриваться в качестве гарантированной выплаты.

Ввиду изложенного вывод кассационного суда общей юрисдикции о том, что при заключении с Анкудиновым Ю.В. трудового договора АО «Текскор» (работодатель) гарантировало ему при наличии прибыли выплату премии в размере, механизм расчёта которого предусмотрен Положением о материальном стимулировании генерального директора АО «Текскор», не основан на подлежащих применению нормах Трудового кодекса Российской

Федерации о стимулирующих выплатах и их правовой природе во взаимосвязи с положениями Устава АО «Текскор» о компетенции Совета директоров общества и условиями трудового договора, заключённого с Анкудиновым Ю.В., а потому не может быть признан правомерным.

Суждение кассационного суда общей юрисдикции о том, что согласие Анкудинова Ю.В. с размером выплаченной ему премии по итогам работы за 2019 год на момент принятия Советом директоров АО «Текскор» такого решения в декабре 2019 г. не имеет юридического значения при разрешении спора, не отвечает нормативным предписаниям пунктов 5 и 6 статьи 68 Федерального закона «Об акционерных обществах» о порядке и условиях обжалования решений Совета директоров акционерного общества.

Как установлено судами первой и апелляционной инстанций, решение о премировании генерального директора общества Анкудинова Ю.В. по итогам работы за 2019 год в размере 18 000 000 руб. было принято Советом директоров АО «Текскор» единогласно на заседании 23 декабря 2019 г., Анкудинов Ю.В. как член Совета директоров общества проголосовал за принятие данного решения. Решение Совета директоров АО «Текскор» от 23 декабря 2019 г. Анкудиновым Ю.В. в определённом Федеральным законом «Об акционерных обществах» порядке обжаловано не было, недействительным не признано. Премия была выплачена Анкудинову Ю.В. в соответствии с решением Совета директоров АО «Текскор» от 23 декабря 2019 г. в названном этим решением размере.

Данные обстоятельства, установленные судами первой и апелляционной инстанций, были признаны ими имеющими правовое значение для правильного разрешения спора между Анкудиновым Ю.В. (в период спорных отношений – генерального директора АО «Текскор», члена Совета директоров АО «Текскор») и АО «Текскор» по вопросу выплаты премии.

Кассационный суд общей юрисдикции, сославшись на то, что обстоятельством, имеющим юридическое значение при рассмотрении настоящего спора, являлось определение действительной прибыли АО «Текскор» в 2019 году и в первом квартале 2020 года, и давая указание суду апелляционной инстанции при новом рассмотрении дела на необходимость выяснения этого обстоятельства, не принял во внимание, что эти обстоятельства были предметом оценки суда первой инстанции и суда апелляционной инстанции, которыми было установлено, что решение о выплате Анкудинову Ю.В. премии в размере 18 000 000 руб. принято на основании решения Совета директоров общества по итогам работы за 2019 год, этим решением были урегулированы разногласия, возникшие между генеральным директором общества Анкудиновым Ю.В. и остальными членами Совета директоров общества относительно приемлемости результата представленного Анкудиновым Ю.В. расчёта размера премии по итогам работы за 2019 год, а премия за первый квартал 2020 года Анкудинову Ю.В. не начислялась, поскольку Анкудинов Ю.В. не исполнил свою обязанность, определённую Положением о материальном стимулировании генерального

директора АО «Текскор», по направлению на рассмотрение Совета директоров общества отчёта о прибыли общества за первый квартал 2020 года.

Согласно части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Дополнительные доказательства судом кассационной инстанции не принимаются.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 36 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. № 17 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции», иная оценка кассационным судом общей юрисдикции доказательств по делу и установление новых фактов не допускаются. Однако, если судами первой и (или) апелляционной инстанций допущены нарушения норм процессуального права при исследовании и оценке доказательств (например, судебное постановление в нарушение требований статьи 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основано на недопустимых доказательствах), кассационный суд общей юрисдикции учитывает эти обстоятельства при вынесении кассационного определения.

Из положений части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что оценка доказательств не относится к компетенции суда кассационной инстанции, а несогласие с оценкой доказательств судами первой и апелляционной инстанций и с их выводами об установленных на основе оценки доказательств обстоятельствах дела не является основанием для пересмотра судебных постановлений в кассационном порядке.

В нарушение части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции при рассмотрении дела по кассационной жалобе Анкудинова Ю.В. в результате ошибочного толкования подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права фактически переоценил обстоятельства, установленные судами первой и апелляционной инстанций.

Ввиду приведённого выше у кассационного суда общей юрисдикции не имелось предусмотренных статьёй 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены апелляционного определения суда апелляционной инстанции, сделавшего, как и суд первой инстанции, правильный вывод о том, что установленная условиями заключённого между Анкудиновым Ю.В. и АО «Тексор» трудового договора и неотъемлемой частью этого трудового договора – Положением о материальном

стимулировании генерального директора АО «Текскор» – премия является негарантированной выплатой стимулирующего характера, принятие решения об этой выплате, включая её размер, отнесено к полномочиям Совета директоров АО «Текскор» и такая выплата была произведена Анкудинову Ю.В. в соответствии с решением Совета директоров АО «Текскор» по итогам работы общества за 2019 год, а за период с 1 января по 25 февраля 2020 г. решение о выплате Анкудинову Ю.В. премии Советом директоров общества не принималось ввиду отсутствия необходимых для её выплаты оснований.

Учитывая изложенное, определение кассационного суда общей юрисдикции нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления с оставлением в силе решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, разрешивших иски требования Анкудинова Ю.В. в соответствии с требованиями закона и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 17 февраля 2022 г. по делу № 2-882/2021 Волжского городского суда Волгоградской области отменить.

Оставить в силе решение Волжского городского суда Волгоградской области от 26 апреля 2021 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 24 сентября 2021 г.

Председательствующий

Судьи