

Увеличение оклада Директора



Для кого (для каких случаев): Тихо, без лишнего шума, увеличиваем оклад Директора.

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ.

Цена вопроса: Увеличение оклада Директора.

Схема ситуации: У ООО было 4 учредителя с равными долями. На очередном общем собрании было решено заключить трудовой договор со сторонним Директором и назначить ему оклад в размере 23 000 рублей. Собрание поручило подписать этот важный документ председателю собрания – учредительнице «П».

Через три с небольшим года учредительница «П» подписала с Директором дополнительное соглашение к первоначальному трудовому договору, согласно которому оклад руководителя вырос до 113 000 рублей.

Два других учредителя решили, что ураганный рост оклада Директора обгоняет не только звук, но и инфляцию. «На это мы пойти не можем!» - воскликнули учредители и двинулись в суд, где и стали требовать признать недействительным дополнительное соглашение, отразившее непомерный оклад Директору.

Учредители стали объяснять всю несправедливость ситуации. Первоначальный трудовой договор был заключен на 1 год. Год прошёл и договор закончился. Затем с директором заключили новый трудовой договор еще на 1 год. А дополнительное соглашение заключали через три года после заключения первого трудового договора. То есть первый трудовой договор уже два года как не действовал. Вот как можно было дополнять уже недействующий трудовой договор? Ведь на этот момент уже работал второй трудовой договор.

Суд первой инстанции подумал и решил: 1) Учредительница «П» подписала соглашение об увеличении оклада Директору без согласования с остальными учредителями. Тем самым она нарушила их права на участие в управлении ООО, в вопросах утверждения условий трудового договора с Директором. 2) Общее собрание учредителей по внесению изменений, изложенных в дополнительном соглашении, не проводилось.

Поэтому суд первой инстанции решил, что учредительница «П» погорячилась – вышла за пределы своих полномочий и заключила дополнительное соглашение без одобрения других учредителей ООО.

Но всё пошло не так в суде апелляционной инстанции. Во-первых, Директор взял и заявил суду, что второй трудовой договор – фальшивка! Суд спросил недовольных учредителей: «Будем проводить экспертизу второго трудового договора?» Недовольные учредители покряхтели, но со скрипом согласились исключить второй трудовой договор из числа доказательств. Раз второго договора не было, то при отсутствии возражений сторон первый договор, заключенный на 1 год, стал бессрочным и действует до сих пор.

Во-вторых, согласно уставу ООО, право на подписание трудового договора с Директором от имени ООО дано председательствующему на общем собрании. А мы с вами помним, что председательствовала на том далеком, состоявшемся три года назад, собрании учредительница «П». Тогда именно она подписала первый трудовой договор с Директором. Значит и дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью первого трудового договора, она имеет право подписывать.

Выводы и Возможные проблемы: С увеличением зарплаты директоров все достаточно сложно, об этом свидетельствует обилие судебной практики. Сначала повышают зарплату, потом заставляют вернуть всё в кассу. Наверное, целесообразно механизм индексации сразу закладывать в договор и/или не забывать пересматривать оклад на ежегодном общем собрании – держать, так сказать, вопрос на контроле.

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Увеличение оклада Директора».

Где посмотреть документы: [КонсультантПлюс](#), [Судебная Практика](#): [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА МОСКОВСКОГО ОКРУГА ОТ 18.10.2021 N Ф05-23282/2021 ПО ДЕЛУ N А40-192014/2020](#)

[документ в офлайн-версии](#)

[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

[Закажите полную версию документа](#)

или [подберите комплект](#) КонсультантПлюс самостоятельно