

УДК 340.11

## ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ ЛИЦА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ПОЛНОМОЧИЯ ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА

© 2020 г.

*И.А. Косякин*

Акционерное общество «Концерн «Созвездие», Воронеж

ikos5@mail.ru

*Поступила в редакцию 25.12.2019*

На основе авторской модели триады юридических фактов рассматриваются проблемы прекращения полномочий посредством дисквалификации. Предлагается заимствование дисквалификации за совершение неразумных действий и усиление частноправовых последствий. Публичная достоверность реестра дисквалифицированных лиц, по мнению автора, позволит сделать исполнение дисквалификации более эффективным.

*Ключевые слова:* акционерное общество, генеральный директор, дисквалификация, единоличный исполнительный орган, прекращение полномочий.

### 1. Место дисквалификации в правовом статусе единоличного исполнительного органа

Модель правового статуса единоличного исполнительного органа, выдвигаемая автором, предполагает возникновение и прекращение правового статуса на основании трех юридических фактов:

- корпоративного (принятие решения компетентным органом управления общества);
- трудового (заключение договора, с которым законодатель связывает появление у физического лица статуса работника)<sup>1</sup>;
- административного (включение сведений о лице, имеющем право действовать без доверенности, в единый государственный реестр юридических лиц).

Указанные факты не являются составом: в ходе приобретения статуса корпоративный факт является необходимым и достаточным.

Прекращение статуса может быть инициировано различными фактами. В случае прекращения статуса по воле генерального директора – это расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ, трудовой факт). Прекращение статуса по воле общества оформляется, прежде всего, корпоративным решением.

Но отношения могут быть прекращены и помимо воли сторон. Основанием для этого выступает решение суда, носящее как правосстанавливающий характер (о признании недействительным решения органа управления, лежащего в основе отношений, или же о восстановлении на работе предыдущего генерального директора), так и правопрекращающий – к последнему следует отнести решение о дисквалификации.

Как полагает законодатель, дисквалификация имеет непосредственное правопрекращающее значение. Тем не менее он избрал небезупречный способ исполнения: согласно ст. 32.11 КоАП РФ, постановление о дисквалификации исполняется немедленно лицом, привлеченным к административной ответственности, путем прекращения договора (контракта) с дисквалифицированным лицом. Аналогичное мнение выражал и Пленум Высшего Арбитражного суда РФ<sup>2</sup>.

Проблемы, связанные с дисквалификацией, и возможные пути их решения будут показаны далее.

### 2. Дисквалификация в позитивном праве

Под дисквалификацией для целей настоящей статьи понимается административное наказание, заключающееся во временном (на срок от шести месяцев до трех лет) лишении права осуществлять деятельность по управлению юридическим лицом.

Дисквалификация содержится в составе санкции за различные административные правонарушения, которые может совершить лицо, наделенное полномочиями единоличного исполнительного органа. Следует привести несколько примеров: повторное нарушение трудового законодательства (части вторая, пятая, седьмая ст. 5.27 КоАП РФ), самовольное подключение к энергетической инфраструктуре (ст. 7.19 КоАП РФ), нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов (ст. 9.1 КоАП РФ),

повторное неприменение контрольно-кассовой техники (часть третья ст. 14.5 КоАП РФ), фиктивное или непреднамеренное банкротство (ст. 14.12 КоАП РФ), нарушение требований законодательства, касающихся представления и раскрытия информации на финансовых рынках (ст. 15.19 КоАП РФ).<sup>3</sup> Всего, по оценке автора, лицо на должности единоличного исполнительного органа рискует подвергнуться дисквалификации по составам, содержащимся в 70 статьях КоАП РФ<sup>4</sup>.

Как представляется автору, дисквалификация является не только негативной оценкой деятельности дисквалифицированного лица со стороны государства. Совершение административного правонарушения в силу «генеральной оговорки», содержащейся в ст. 53.1 ГК РФ, ст. 71 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», одновременно нарушает фидуциарные обязанности действовать добросовестно и разумно в интересах юридического лица – следовательно, противоречит интересам участников юридического лица, которые ограждаются от вероятных дальнейших посягательств. С помощью дисквалификации реализуется не только функция собственно наказания, но и функция превенции.

Следует в этой связи обратить внимание на зарубежный опыт: английское законодательство предусматривает дисквалификацию директора за «совершение серьезного правонарушения, обычно недобросовестно, в связи с управлением компанией; мошенничество или незаконный трейдинг; нарушение законодательства о компаниях или банкротного законодательства, связанного с подачей документов регистратору» [1, с. 237]. Однако среди прочего дисквалификация выполняет функцию отстранения от дел некомпетентных директоров [1, с. 246–247]. В этом случае степень некомпетентности директора должна быть предельно очевидной и вопиющей, – иначе будут нарушены интересы значительного числа стейкхолдеров. Так, в деле *Re Richborough Furniture Ltd* [1996] 1 B.C.L.C. 507 директор был дисквалифицирован на три года на основании «отсутствия опыта и знаний... того, что следует делать в обстановке давления кредиторов, роста задолженности перед Короной и отсутствия капитала...» [1, с. 248].

Заметим, что это объясняется моделью корпоративного управления с распыленным владением, имеющей место в англосаксонских странах, где у акционеров порой нет возможности самостоятельно заставлять менеджмент действовать не в собственных интересах, а в интересах компании. Однако, по мнению автора, следует рассмотреть вопрос об имплементации

в российское законодательство института дисквалификации директоров, совершающих очевидно неразумные действия, с включением их в отдельный реестр<sup>5</sup>.

В немецком праве дисквалификация следует за совершение ряда уголовных преступлений – к примеру, мошенничество, преднамеренное банкротство, дачу ложных показаний. Кроме того, автоматическую дисквалификацию влечет помещение под опеку.

После дисквалификации полномочия директора в Германии автоматически прекращаются и не могут быть возобновлены с истечением срока или утратой оснований для дисквалификации: необходимо новое решение уполномоченного органа [2, с. 179–184].

Итак, совершивший правонарушение директор дисквалифицирован, сведения о нем внесены в реестр дисквалифицированных лиц. Достаточно ли этого? К сожалению, нет. Законодателем были упущены немаловажные обстоятельства: во-первых, стоило внести изменения одновременно и в ТК РФ, который начал предусматривать дисквалификацию среди обстоятельств прекращения трудового договора, не зависящих от воли сторон, лишь со вступлением в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...» (следовательно, уже совершенно незачем привлекать само лицо к исполнению постановления, на что следует обратить внимание авторам, отстаивающим мысль о дисквалификации как предпосылке к расторжению трудового договора, с момента прекращения которого директор и утрачивает свои полномочия [3]), а во-вторых, отсутствует какой-либо существенный стимул реализовывать в отношении самого себя негативные последствия судебного решения<sup>6</sup>. Автоматическое исполнение судебного решения не достигается, хотя явно задумывалось и целесообразно, по мнению автора, в указанной ситуации.

В литературе по корпоративному праву [4, с. 217; 5] также отмечалось, что конструкция исполнения наказания в виде дисквалификации далека от совершенства.

По мнению автора настоящего исследования, существуют сложности, связанные с дуализмом статуса единоличного исполнительного органа. Кто будет полномочен исполнять обязанности, если уставные конструкции не позволяют осуществить оперативную субституцию?

Кроме того, некоторые авторы не видят проблемы, связанной с фактическим продолжением отношений с дисквалифицированным директором [6]. Тем не менее по ряду причин управленческого характера генеральный директор

может продолжать действовать от имени юридического лица (к примеру, или он сам, или акционеры не усматривают подходящего преемника<sup>7</sup>).

Случаи привлечения к ответственности очевидны: директор по-прежнему в ЕГРЮЛ, трудовой договор не расторгнут. Выйдем на более высокий уровень – обход закона: может быть назначен номинальный директор, который впоследствии или выдаст доверенность на осуществление всех своих полномочий дисквалифицированному лицу, или будет вынужден фактически согласовывать свои решения. В настоящее время, не прибегая к частноправовым средствам, с такими решениями сложно эффективно бороться.

### 3. Предложения по совершенствованию института дисквалификации

Первый вопрос, который поднимался отдельными авторами [7] и который следует рассмотреть в этом разделе, – так ли необходимо прекращать трудовой договор, если дисквалификация влечет временные последствия. Можно развить мысль и вспомнить о процедуре отстранения работника, имеющейся в ТК РФ.

По мнению автора, исполнение дисквалификации путем временных мер весьма затруднительно.

Во-первых, в обществах, которые не предусматривают такой ситуации в уставе заранее, с точки зрения корпоративного права, дисквалификация потребует образования «законного» временного единоличного исполнительного органа в силу абз. 4 части четвертой ст. 69 Закона об АО, что для прежнего единоличного исполнительного органа влечет прекращение, а не приостановление полномочий.

Во-вторых, отстранение генерального директора либо потребует его перевода на другую работу (что опять-таки повлечет прекращение отношений в смысле корпоративного права), либо, если на уровне внутренних документов все же будет избран вариант с приостановлением полномочий, необоснованно лишит его на долгий срок возможности трудиться<sup>8</sup>.

Второй вопрос – так ли существенны негативные последствия дисквалификации? Как уже было показано, достаточные стимулы к реальному исполнению наказания отсутствуют. Отмечается, что «предпринятые соответствующими субъектами юридически значимые действия оцениваются по-разному» [8]: некоторые суды отказывают в утверждении мирового соглашения, подписанного дисквалифицированным лицом, а некоторые указывают лишь на возмож-

ные последствия неисполнения административного наказания.

По мнению автора, возможным выходом, ужесточающим последствия дисквалификации и побуждающим общество более оперативно заменить единоличный исполнительный орган, является установление публичной достоверности реестра дисквалифицированных лиц (сейчас он просто «открыт для ознакомления» в силу части третьей ст. 32.11 КоАП РФ), что позволит вынести проблему дисквалификации в плоскость хозяйственного оборота.

Соответственно, отсутствие полномочий будет явным как для самого общества, так и для третьих лиц. К сделкам, заключенным дисквалифицированным директором от имени общества с третьими лицами, по мнению автора настоящего исследования, будет в таком случае применяться ст. 183 ГК РФ. Это позволит перенести вопросы о способности лица заключить сделку на стадию преддоговорных переговоров, поскольку другая сторона, все же вступая в отношения с неуполномоченным лицом, рискует лишиться права на односторонний отказ от сделки (часть первая ст. 183 ГК РФ), а также на возмещение убытков (часть третья ст. 183 ГК РФ).

Борьба с обходом закона также должна находиться в гражданско-правовой сфере: доверенность в объеме всех полномочий, выданная дисквалифицированному генеральному директору, представляется ничтожной в силу части второй ст. 168 ГК РФ.

Подводя итоги, следует предложить уточнение законодательных формулировок (прежде всего КоАП РФ), направленных на явную возможность привлечения к ответственности в качестве должностного лица управляющей организации и автоматическое прекращение отношений с единоличным исполнительным органом посредством дисквалификации.

#### Примечания

1. Указанная формулировка избрана потому, что автор ставит под сомнение целесообразность заключения с генеральным директором именно трудового договора, так как агентский договор более адекватно отражает отношения между юридическим лицом и единоличным исполнительным органом.

2. «Решение о назначении административного наказания в виде дисквалификации считается приведенным в исполнение с момента его вступления в законную силу. Именно с этого момента договор считается прекращенным и дисквалифицированное лицо не вправе в том числе осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом» – абз. 3 п. 20.4 Постановления Пленума ВАС РФ от 02.06.2004 № 10 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рас-

смотрении дел об административных правонарушениях». С одной стороны, само дисквалифицированное лицо не заставляет исполнять административное наказание; с другой стороны, появляется странная конструкция «предпринимательской деятельности по управлению юридическим лицом».

3. Указанная статья, по мнению автора, наряду со ст. 15.23.1, посвященной нарушению порядка подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров, представляет особый интерес для участников корпоративных конфликтов, желающих дезорганизовать деятельность юридического лица посредством дисквалификации единоличного исполнительного органа.

4. В одном случае – частью третьей ст. 14.55 КоАП РФ (грубое нарушение условий государственного контракта по государственному оборонному заказу) предусмотрена «безальтернативная» дисквалификация, тогда как во всех остальных случаях возможно назначение административного штрафа.

5. Речь идет именно о действиях директора. Следует пояснить мысль: если директор выстроил бизнес-процессы, надлежащим образом делегировал осуществление своих полномочий и обеспечил контроль, совершение административного правонарушения работником юридического лица ни в коем случае не должно влечь ответственность директора.

6. В соответствии со ст. 14.23 КоАП РФ неисполнение решения о дисквалификации будет «стоять» до 5 000 рублей самому директору и до 100 000 рублей – юридическому лицу.

7. По ст. 14.23 КоАП РФ судами апелляционной инстанции по состоянию на 18.06.2019 было принято 109 решений. Когда дисквалификация не выступает инструментом корпоративного конфликта, в исполнении решения и тем более в штрафе по ст. 14.23 КоАП РФ заинтересованы только органы государственной власти.

8. При этом отстранение не влечет за собой оплаты в соответствии со ст. 76 ТК РФ, тогда как безмотивное приостановление, по мнению автора, инициирует простой по вине работодателя, который в соответствии со ст. 157 ТК РФ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

#### Список литературы

1. Davies P.L., Worthington S., Micheler E. Gower's Principles of Modern Company Law. London: Thomson Reuters, 2016. 1225 p.
2. Disqualification of Company Directors. A Comparative Analysis of the Law in the UK, Australia, South Africa, the US and Germany / Ed. by J.J. du Plessis, J.N. de Koker. New York: Routledge, 2017. 207 p.
3. Болдырев В.А. Частноправовые последствия дисквалификации руководителя организации // Современное право. 2015. № 8. С. 68–74.
4. Осипенко О.В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. М.: Статут, 2018. 448 с.
5. Текутьев Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации. М.: Статут, 2017. 176 с.
6. Панкова О.В. Рассмотрение в судах общей юрисдикции дел об административных правонарушениях / Под ред. О.А. Егоровой. М.: Статут, 2014. 440 с.
7. Щирский Д.А. Некоторые трудности исполнения судебных постановлений о назначении дисквалификации // Юрист. 2011. № 6. С. 28–32.
8. Крюков А., Трубинова Е., Москвитин О., Сулов Р. На пути к безальтернативной дисквалификации за нарушение антимонопольного законодательства // Конкуренция и право. 2015. № 6. С. 38–47.

## DISQUALIFICATION OF THE SOLE EXECUTIVE BODY IN JOINT-STOCK CORPORATIONS

I.A. Kosyakin

Based on the author's model of a triad of legal facts, this paper examines some problems of termination of powers through disqualification. It is proposed to adopt disqualification for breaching of duty of care and to strengthen private law consequences. In the author's opinion, the public credibility of the register of disqualified persons will contribute to enhancing the effectiveness of disqualification.

*Keywords:* joint-stock corporation, general director, disqualification, sole executive body, termination of powers.

#### References

1. Davies P.L., Worthington S., Micheler E. Gower's Principles of Modern Company Law. London: Thomson Reuters, 2016. 1225 p.
2. Disqualification of Company Directors. A Comparative Analysis of the Law in the UK, Australia, South Africa, the US and Germany / Ed. by J.J. du Plessis, J.N. de Koker. New York: Routledge, 2017. 207 p.
3. Boldyrev V.A. Chastnopravovye posledstviya diskvalifikatsii rukovoditelya organizatsii // Sovremennoe pravo. 2015. № 8. С. 68–74.
4. Osipenko O.V. Aktual'nye problemy sistemnogo primeneniya instrumentov korporativnogo upravleniya i akcionernogo prava. M.: Statut, 2018. 448 s.
5. Tekut'ev D.I. Pravovoj mekhanizm povysheniya effektivnosti deyatel'nosti chlenov organov upravleniya korporatsii. M.: Statut, 2017. 176 s.
6. Pankova O.V. Rassmotrenie v sudah obshchej yurisdiktsii del ob administrativnyh pravonarusheniyah / Pod red. O.A. Egorovoj. M.: Statut, 2014. 440 s.
7. Shchirskij D.A. Nekotorye trudnosti ispolneniya sudebnyh postanovlenij o naznachenii diskvalifikatsii // Yurist. 2011. № 6. С. 28–32.
8. Kryukov A., Trubinova E., Moskvitin O., Suslov R. Na puti k bezal'ternativnoj diskvalifikatsii za narushenie antimonopol'nogo zakonodatel'stva // Konkurenciya i pravo. 2015. № 6. С. 38–47.