

ПОРЯДОК ДИСКВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА ДОПУЩЕННЫЕ АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Крылова Ирина Владимировна
Магистрант

Московского финансово - юридического университета

Аннотация. 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. В настоящей статье, автором предпринята попытка научного анализа и критического осмысления порядка дисквалификации руководителя за допущенные административные правонарушения.

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

Модель правового статуса единоличного исполнительного органа, выдвигаемая автором, предполагает возникновение и прекращение правового статуса на основании трех юридических фактов: [2, с. 38]

- корпоративного (принятие решения компетентным органом управления общества);
- трудового (заключение договора, с которым законодатель связывает появление у физического лица статуса работника);
- 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 правосоставляющий 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. [6, с. 28]

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

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 преднамеренное банкротство (ст. 14.12 КоАП РФ), нарушение требований законодательства, касающихся представления и раскрытия информации на финансовых рынках (ст. 15.19 КоАП РФ).³ Всего, по оценке автора, лицо на должности единоличного исполнительного органа рискует подвергнуться дисквалификации по составам, содержащимся в 70 статьях КоАП РФ. [4, с. 31]

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. [1, с. 74]

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». Однако среди прочего дисквалификация выполняет функцию отстранения от дел некомпетентных директоров. В этом случае степень некомпетентности директора должна быть предельно очевидной и вопиющей, - иначе будут нарушены интересы значительного числа стейкхолдеров.

Заметим, что это объясняется моделью корпоративного управления с распыленным владением, имеющей место в англосаксонских странах, где у акционеров порой нет возможности самостоятельно заставить 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. [5, с. 24]

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.

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), а во-вторых, отсутствует какой-либо существенный стимул реализовывать в отношении самого себя негативные последствия судебного решения. Автоматическое исполнение судебного решения не достигается, хотя явно задумывалось и целесообразно, по мнению автора, в указанной ситуации.

В литературе по корпоративному праву 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. 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). [3, с. 48]

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.

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.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болдырев В.А. Частноправовые последствия дисквалификации руководителя организации // Современное право. 2019. № 8. С. 68-74.
2. Крюков А., Трубинова Е., Москвитин О., Сулов Р. На пути к безальтернативной дисквалификации за нарушение антимонопольного законодательства // Конкуренция и право. 2019. № 6. С. 38-47.
3. Осипенко О.В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. М.: Статут, 2019. 448 с.
4. Панкова О.В. Рассмотрение в судах общей юрисдикции дел об административных правонарушениях / Под ред. О.А. Егоровой. М.: Статут, 2019. 440 с.

5. Текутьев Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации. М.: Статут, 2020. 176 с.

6. Щирский Д.А. Некоторые трудности исполнения судебных постановлений о назначении дисквалификации // Юрист. 2020. № 6. С. 28-32.