

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА:  
РУДИМЕНТ ИЛИ НЕОБХОДИМАЯ ОПЦИЯ?  
(ИССЛЕДОВАНИЕ В СВЕТЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)**

**И. А. Косякин**

Акционерное общество «Концерн «Созвездие»» (г. Воронеж)

Поступила в редакцию 6 июля 2019 г.

**Аннотация:** проблема дисциплинарной ответственности генерального директора проистекает из дуализма трудового и корпоративного статуса данного субъекта. В результате предпринимаются попытки разрешить антагонизм между владением и управлением, присущий корпоративному праву, средствами дисциплинарной ответственности. По сравнению с гражданско-правовой дисциплинарная ответственность применяется существенно реже. Автором проведена выборка релевантной практики, в результате чего обнаружено 103 судебных решения апелляционной и кассационной инстанции по делам, в которых дисциплинарная ответственность была применена именно к генеральному директору. В результате исследования судебной практики проведена классификация решений по субъекту применения ответственности и основаниям, по которым суды разрешают дело. Довольно низкий процент решений, успешных для общества, связан с информационным диспаратом между единоличным исполнительным органом и остальными органами управления обществом, а также несбалансированностью корпоративного и трудового законодательства в части сроков и распределения компетенции. Труды генерального директора не присущи отношения, связанные с дисциплинарной властью работодателя над ним как работником. Автор приходит к выводу, что функции дисциплинарной ответственности могут осуществляться гражданско-правовыми средствами. В статье предлагаются также частные улучшения законодательства: дополнительная регламентация предоставления информации члену совета директоров, синхронизация сроков, создание реестра директоров, уволенных по виновным основаниям.

**Ключевые слова:** агентская проблема, акционерное общество, генеральный директор, дисциплинарная ответственность, общее собрание акционеров, общество с ограниченной ответственностью, расторжение трудового договора, совет директоров.

**Abstract:** the problem of the disciplinary liability of managing director arises from corporate and labor status duality. As a result, attempts to resolve the corporate antagonism between ownership and management by means of disciplinary liability are made. In comparison with civil liability, disciplinary liability is enforced much less. Author made the sample of relevant judiciary practice, resulting 103 decisions in appeal and cassation instance around cases of enforcing disciplinary liability to managing director are found out. In result of the investigation of the judiciary practice, the classification by subject of enforcement and by grounds, on which the judges are resolving these cases, is carried out. Fairly low percentage of successful for corporation decisions is connected with the informational disparity between sole executive body and other management bodies as well

*as imbalance between corporate and labor legislation in a part of terms and distribution of competences. Relations, connected with employer disciplinary power under employee, are not intrinsic to labor of managing director. Author comes to conclusion that features of disciplinary liability may be fulfilled by means of civil law. The partial enhancements of legislation are proposed in research: an additional regulation of providing information to member of board, a synchronization of terms, establishment of the register of directors, fired through fault.*

**Key words:** *agency problem, stock corporation, managing director, disciplinary liability, general meeting of shareholders, limited liability company, termination of the labor contract, board.*

Генеральный директор<sup>1</sup> традиционно рассматривается российским законодателем в одном ряду с другими работниками. С этим связана проблема дуализма трудового и корпоративного права, вызывающая расщепление статуса генерального директора. И возникновение, и прекращение отношений с последним, как правило, не проходит без юридического факта трудовой природы – заключения или расторжения трудового договора.

Тем не менее безусловное отнесение генерального директора к работникам зародилось и укрепилось в совершенно иных социальных условиях. В советскую эпоху, когда внутри предприятия отсутствовали противоречия во владельческой структуре, тщательно маскировалась агентская проблема в отношениях директора и государства, директора и работников – директор рассматривался в качестве наемного управленца. Считалось, что хотя он и «представляет юридическое лицо», но «ни в коем случае нельзя сказать, что орган представляет от имени юридического лица»<sup>2</sup>.

Анализируемый в настоящей статье вопрос о дисциплинарной ответственности генерального директора следует из более широкого – каково действительное положение генерального директора, и так ли необходимо раздвоение его статуса, насколько деление статуса соответствует реальным практикам корпоративного управления.

Представим результаты проведенного автором исследования судебной практики в сфере дисциплинарной ответственности генерального директора. Затем покажем причины, которые обуславливают полученные результаты, и дадим некоторые предложения по совершенствованию законодательства.

### Судебная практика в сфере дисциплинарной ответственности генерального директора

Когда противоречия в рамках правоотношения обострены настолько, что стороны не видят возможности их разрешения регулятивными спосо-

<sup>1</sup> Далее под этим термином будут обобщаться, вне зависимости от названия: и физические лица, выполняющие функцию единоличного исполнительного органа, и субституты генерального директора – временный единоличный исполнительный орган, исполняющий обязанности генерального директора.

<sup>2</sup> Черпахин Б. Б. Органы и представители юридического лица // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1968. Вып. 14. URL: [civil.consultant.ru/elib/books/22/page\\_49.html](http://civil.consultant.ru/elib/books/22/page_49.html) (дата обращения: 21.03.2019).

бами, одна из сторон прибегает к государственно-правовому принуждению, пытаясь привлечь другую к мерам ответственности.

Одним из проявлений агентской проблемы в иностранной<sup>3</sup> и российской<sup>4</sup> науке корпоративного права считается антагонизм между владением и управлением. Его проявления сводятся к приобретению управленцами самостоятельных интересов, отличных от интересов владельца компании или даже противоречащих им.

Практика корпоративного управления выработала ряд способов как превентивных, так и ретроспективных, направленных на разрешение этого антагонизма. Среди них не последнюю роль играет привлечение управленца к ответственности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Генеральный директор подлежит публично-правовой (административной или уголовной), дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности. Наиболее глубоко исследована последняя из них<sup>5</sup>. Автор настоящей статьи удостоверился в существенном объеме противоречий, которые разрешаются именно посредством взыскания убытков с генерального директора: в контекстной информации к ч. 1 ст. 53.1 ГК РФ содержится 1289 судебных решений, тогда как к ч. 2 той же статьи, указывающей на ответственность членов коллегиальных органов управления, – 40 судебных решений<sup>6</sup>. Подавляющее большинство этих актов посвящено хозяйственным обществам.

Можем ли мы наблюдать аналогичный объем судебных решений применительно к дисциплинарной ответственности?

Для начала необходимо провести первичную выборку и предположить: по каким собственно основаниям могут привлекаться генеральные директора. Это, на наш взгляд, специальные основания, предусмотренные п. 9–10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>7</sup>. При этом п. 13 представляется возможным исключить, поскольку он может содержать любые предусмотренные

<sup>3</sup> См.: *Kraakman R. et al. The Anatomy of Corporate Law. A Corporative and Functional Approach.* Oxford. Oxford University Press. 2017. P. 29–30.

<sup>4</sup> Корпоративное право : учеб. курс : в 2 т. / отв. ред. И. С. Шиткина. М., 2018. Т. 2. С. 156 ; *Степанов Д. И.* Экономический анализ корпоративного права // *Вестник эконом. правосудия Рос. Федерации.* 2016. № 9. С. 123–129.

<sup>5</sup> См.: *Степанов Д. И., Михальчук Ю. С.* Ответственность директора перед корпорацией за причиненные ей убытки в судебной практике. М., 2018. С. 203–205. Здесь авторы исследовали 4000 решений кассационной инстанции с конца 90-х гг. XX в. до августа 2018 г. и выявили множество тенденций судебной практики.

<sup>6</sup> По данным справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» на 30.05.2019. В выборку включены решения апелляционной, кассационной и высшей инстанций. Указанная статья вступила в силу 1 сентября 2014 г.

<sup>7</sup> Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя: – п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

трудовым договором основания, не обязательно виновные<sup>8</sup>. Поскольку именно суды общей юрисдикции компетентны рассматривать по существу споры, возникающие из трудовых правоотношений, из выборки исключаются акты арбитражных судов.

Таким образом, в первичную выборку попадают 304 решения судов общей юрисдикции в контексте п. 9 и 642 решения в контексте п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>9</sup>.

Важно отметить, что субъектом дисциплинарной ответственности по указанным пунктам являются также руководители филиала и представительства и заместители руководителя, а по п. 9 дополнительно главный бухгалтер, поэтому выборка подлежит дальнейшей фильтрации. Автором проведены уточняющие запросы с упоминанием органов, привлекающих к ответственности именно генерального директора («единственный участник» – 57 решений, «общее собрание» – 136 решений, «совет директоров» – 67 решений суммарно по обоим пунктам). В качестве финальной стадии отбора было изучено каждое из вышеуказанных решений, чтобы установить достоверный объем судебной практики, касающейся именно генерального директора хозяйственного общества, и исключить дублирование.

В результате получены и исследованы:

– 50 судебных решений апелляционной и кассационной инстанции по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

– 53 судебных решения апелляционной и кассационной инстанции по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Обратим внимание, что 89 % судебных решений по п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ посвящено лицам, находящимся под дисциплинарной властью работодателя в лице генерального директора, обладающего возможностью оперативно принимать решения и применять взыскания – его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям филиалов, и только 11 % – непосредственно самому генеральному директору.

Очевидно, что в масштабах корпоративного управления всей страны<sup>10</sup> практика весьма немногочисленна. Безусловно, возможно обнаружить еще несколько судебных решений, проработав практику по пунктам

– п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

– п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами ее коллегиального исполнительного органа.

<sup>8</sup> См.: Кузнецова В. В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Исследование судебной практики проведено по данным справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» на 29.04.2019, цитирование судебной практики осуществляется по этим же данным.

<sup>10</sup> По данным ФНС России на 01.05.2019, всего в Российской Федерации 69 373 акционерных общества и 3 219 255 обществ с ограниченной ответственностью.

более общего характера. Однако эта практика не является обширной и существенно влияющей на выборку, поэтому в дальнейшем будем исходить именно из 103 судебных решений судов апелляционной и кассационной инстанции.

Приведем основные данные по выборке практики.

Субъектами, применяющими дисциплинарное взыскание в виде увольнения, являются единственный участник (33 решения, из них 17 решений в пользу общества), совет директоров (12 решений, из них 8 в пользу общества), общее собрание акционеров/участников (58 решений, из них 14 в пользу общества)<sup>11</sup>.

Среди оснований, по которым суды удовлетворяют требования генерального директора, следует назвать процедурные нарушения и отсутствие доказательств объективной стороны дисциплинарного проступка, которые делят первенство с примерно равной долей (около 45 % для каждого основания). Суды обращают также внимание на отсутствие компетенции у органа, применившего дисциплинарное взыскание (например, определение Ивановского областного суда по делу № 33-259, кассационное определение Тюменского областного суда от 13.10.2010 по делу № 33-4428/2010).

### **Механизм дисциплинарной ответственности в соотношении с другими способами воздействия на генерального директора**

К дисциплинарным взысканиям в соответствии со ст. 192 ТК РФ относятся замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Замечание и выговор могут иметь правовое значение применительно к увольнению за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также в случае, когда в зависимости от факта привлечения к дисциплинарной ответственности ставится наличие или отсутствие преимуществ по работе (например, премий). Однако дисциплинарная ответственность выполняет не только карательную, но и воспитательную функцию – в целях превенции нарушений<sup>12</sup>. Моральное воздействие на генерального директора, как правило, осуществляется посредством неформальных указаний.

Применительно к увольнению в качестве дисциплинарного взыскания следует заметить, что трудовой статус генерального директора может быть прекращен работодателем безмотивно (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Таким

<sup>11</sup> Определяющей при оценке решения в пользу или не в пользу общества является судьба требования о восстановлении на работе или признании увольнения незаконным. Если в конечном счете это требование не удовлетворялось, решение оценивается как принятое в пользу общества, несмотря на возможное удовлетворение иска в другой части (например, выплаты заработной платы).

<sup>12</sup> См., например: Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

образом, при явном оппортунистическом поведении быстрота реагирования превалирует над желанием «уволить без выходного пособия»<sup>13</sup>.

Разумеется, на уровне устава может быть реализована возможность приостановления полномочий генерального директора и назначения временного генерального директора. Однако она сопряжена с затратами на оплату простоя по вине работодателя<sup>14</sup>.

Применение дисциплинарного взыскания, в свою очередь, требует:

а) сбора информации, свидетельствующей о нарушении.

Это осложняется административной и функциональной подчиненностью всех работников генеральному директору.

Наличие механизмов предоставления информации акционеру (ст. 91 закона об АО, ст. 50 закона об ООО) и применение их по аналогии к члену совета директоров не снимает проблемы формального ответа на запрос. Кроме того, текущая редакция ст. 91 закона об АО оперирует оценочными понятиями «деловая цель», «необоснованный интерес» и оставляет достаточно большую дискрецию для действий по отказу.

Полномочному органу, будь то общее собрание (единственный участник) или совет директоров, остается не так много формальных средств воздействия – привлечение к административной ответственности по ст. 15.19 КоАП РФ с дальнейшим взысканием штрафа<sup>15</sup>, а также безмотивное расторжение трудового договора.

В результате в 7 решениях по п. 9 и 11 решениях по п. 10 суды обращали внимание на неустановление факта нарушения. Среди пороков объективной стороны следует также назвать отсутствие причинно-следственной связи между действиями (бездействием) и вредными последствиями (3 решения по п. 10);

б) соблюдения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

Общее собрание в обществе, не пользующемся диспозитивными нормами, просто не успеет в месячный срок со дня обнаружения проступка дважды собраться: сначала запросить объяснение, а затем привлечь генерального директора к ответственности<sup>16</sup>. Этим обуславливается су-

<sup>13</sup> Судами общей юрисдикции апелляционной инстанции и выше было принято 2440 судебных актов по состоянию на 30.05.2019 (по данным справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»), в которых была применена ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

<sup>14</sup> Поскольку принятие решения о приостановлении полномочий требует выражения воли общества посредством корпоративных процедур, именно эта квалификация представляется автору настоящей статьи верной. Тем самым простой будет оплачиваться в размере двух третей среднего заработка (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

<sup>15</sup> В подавляющем большинстве решений к ответственности привлекаются общества, а не должностные лица. При этом возложенный на общество штраф образует убытки, которые могут быть взысканы с директора (см., например: Постановление АС МО от 5 декабря 2016 г. по делу А41-13639/16).

<sup>16</sup> См., например: Кассационное определение Ростовского областного суда от 8 сентября 2011 г. № 33-12369 и апелляционное определение Кемеровского областного суда от 27 августа 2015 г. № 33-8278, где собрание было проведено, но объяснения не затребованы.

щественная доля решений, где дисциплинарная ответственность применяется единственным участником. При этом среди указанных судебных актов число успешных для общества сравнительно велико<sup>17</sup>.

От совета директоров также требуется достаточная оперативность. В уставе должно быть предусмотрено специальное полномочие издавать приказы о дисциплинарной ответственности в случае саботажа со стороны генерального директора. По мнению автора, важно провести два заседания совета директоров – на первом обсудить факты, являющиеся поводом для привлечения к ответственности, и затребовать объяснения, и только на втором может быть принято решение о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Учитывая, что в работе генерального директора существенную часть занимают решения оперативного характера по вопросам текущего руководства, инициирование процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности может встретить достаточно эффективное сопротивление<sup>18</sup>.

В разделе 2 был показан относительно высокий процент дел, завершившихся успешно для общества, где совет директоров осуществил привлечение к дисциплинарной ответственности. Это можно объяснить квалификацией работников обществ, в которых сформирован совет директоров (по большей части это акционерные общества – организационно-правовая форма, направленная на сглаживание наиболее острых противоречий и обслуживание интересов крупного и среднего бизнеса). В обществах с ограниченной ответственностью нередко совет директоров вообще не создается, и общее собрание участников остается единственным органом, способным привлечь генерального директора к ответственности.

Таким образом, дисциплинарная ответственность не является «средством первой линии» для ротации генерального директора. Быстрому устранению недобросовестного генерального директора служат приостановление полномочий и безмотивное расторжение трудового договора. К более существенным правовым последствиям приводят иски о взыскании убытков. Поэтому привлечение к дисциплинарной ответственности генерального директора в российской правовой реальности является скорее исключением, тогда как по отношению к обычному работнику это средство является главным и требующим сравнительно немного времени и ресурсов.

Возникает резонный вопрос: существуют ли какие-либо функции, которые могут быть выполнены исключительно средствами дисциплинарной ответственности? И можно ли, напротив, создать работающий аналог дисциплинарной ответственности гражданско-правовыми средствами?

<sup>17</sup> Что не лишает единственного участника обязанности также соблюдать процедуру привлечения к ответственности (см.: Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 августа 2014 г. по делу № 11-7975/2014, где были допущены аналогичные нарушения).

<sup>18</sup> Которое может заключаться в теневом выводе активов, увольнении и переводе ценных работников (подробнее см.: *Осипенко О. В.* Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права. М., 2016. С. 152–153).

## Варианты реформы дисциплинарной ответственности генерального директора

Дисциплинарная ответственность следует из дисциплинарной власти над работником. Это возможность контролировать действия работника, определять их содержание, не только требовать некоего результата, но и детализировать способ его достижения<sup>19</sup>. «Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представитель, например в лице должностных лиц, наделенных для этого специальными полномочиями)<sup>20</sup>.

Можно ли осуществлять дисциплинарную власть над генеральным директором так же, как и над обычным работником? Ответ на этот вопрос отрицательный. Любой вышестоящий орган управления обществом осуществляет контроль деятельности генерального директора на непостоянной основе. Генеральный директор сам обеспечивает себе надлежащие условия труда, что, по мнению представителей науки трудового права, не присуще трудовому договору<sup>21</sup>. Нами уже упоминался информационный диспаритет в пользу генерального директора, который, разумеется, препятствует эффективному управлению.

Со спецификой положения генерального директора связано редкое применение дисциплинарных взысканий к последнему.

Дисциплинарная ответственность обладает одновременно карательной и воспитательной функциями, что отличает ее от других видов ответственности, например гражданско-правовая ответственность по своей природе является преимущественно компенсационной.

На практике функциональное содержание дисциплинарной ответственности сводится к следующей задаче: «Уволить генерального директора, допустившего нарушение, таким образом, чтобы его положение было явно хуже генерального директора, уволенного безмотивно или по соглашению сторон».

Различные режимы компенсации, в зависимости от обстоятельств расторжения договора, можно предусмотреть и гражданско-правовыми средствами регулирования (это возможно и сейчас по отношению к управляющей организации: к примеру, последняя не добивается нужных производственных показателей, что является самостоятельным условием для одностороннего отказа управляемого общества от договора).

<sup>19</sup> Рассуждая о дисциплинарной практике индустриального общества, Мишель Фуко приводит следующее: распределение времени и его исчерпывающее использование, детализация действий (см.: Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы. М., 2016. С. 182–185).

<sup>20</sup> См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право : перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>21</sup> См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М., 2010. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1 : Общие учения. Ярославль, 1913. С. 88.

Если мы обратимся к ч. 3 ст. 310 ГК РФ, односторонний отказ может сопровождаться платой за это в пользу другой стороны договора. Поэтому достаточно легко в договоре могут быть сконструированы случаи, когда генеральный директор<sup>22</sup> уходит без компенсации, и когда эта компенсация является условием одностороннего отказа со стороны общества.

Определенную смысловую нагрузку несет указание основания расторжения трудового договора в документах общества и трудовой книжке. Здесь можно обратить внимание на английский опыт, где дисквалификация направлена также и на отстранение от дел некомпетентных директоров<sup>23</sup>. Целесообразно создание реестра директоров, с которыми отношения прекращены по виновным основаниям<sup>24</sup>.

Частные улучшения, направленные на уточнение правового положения лиц, задействованных в процессе привлечения к дисциплинарной ответственности, возможны и сейчас. Автор считает необходимым исключить ситуацию, когда разные органы могут принимать корпоративное решение и быть субъектом дисциплинарной власти (что возможно, например, посредством включения дополнительного абзаца в ст. 20 ТК РФ), дать общему собранию законную возможность соблюсти сроки привлечения к дисциплинарной ответственности за счет увеличения последних.

Есть потенциал к улучшению смежного корпоративного регулирования: с учетом того, что член совета директоров априори избирается значительным числом голосов, возможно издание Банком России отдельного акта, регламентирующего предоставление члену совета директоров документов на условиях, менее лояльных к обществу.

Однако архаичность и неэффективность дисциплинарной ответственности, разночтения, связанные с ее применением являются порождением более глубокой проблемы, связанной с различием положения генерального директора – физического лица и управляющей организации, дуализмом корпоративного и трудового права в правовом статусе генерального директора.

<sup>22</sup> Сущность отношений с генеральным директором – вопрос отдельного исследования. Здесь же следует заметить, что если определенная проблема может решаться в отношении единоличного исполнительного органа – юридического лица, то нет разумных доводов не использовать это решение только потому, что на другой стороне оказалось физическое лицо.

<sup>23</sup> См.: *Davies P. L., Worthington S., Micheler E. Gower's Principles of Modern Company Law*. London, 2016. P. 246–247.

<sup>24</sup> Это не возложит существенной дополнительной нагрузки на судебную систему, поскольку число дел об оспаривании дисквалификации исчисляется сотнями.

*Акционерное общество «Концерн «Со-  
звездие»» (г. Воронеж)*

*Косякин И. А., директор по правовому  
обеспечению и корпоративному управ-  
лению*

*E-mail: i.a.kosyakin@sozvezdie.su*

*Joint-Stock Company «Concern «Soz-  
vezdie»» (Voronezh)*

*Kosyakin I. A., Director of Legal Support  
and Corporate Governance*

*E-mail: i.a.kosyakin@sozvezdie.su*