



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Юридический факультет им. М.М. Сперанского
Кафедра предпринимательского и корпоративного права**



**СБОРНИК НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИХ СТАТЕЙ
Международной научно-практической конференции**

***«Актуальные проблемы
предпринимательского и корпоративного
права в России и за рубежом»***

(23 апреля 2014 года, г. Москва)



Москва,
Издательская группа
«Юрист», 2014

Юридический факультет им. М.М. Сперанского
Кафедра предпринимательского и корпоративного права

СБОРНИК НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИХ СТАТЕЙ
Международной научно-практической конференции

**«Актуальные проблемы
предпринимательского и корпоративного
права в России и за рубежом»**

(23 апреля 2014 года, г. Москва)

Технический редактор Платонова О.Ф.

Корректор Ярлыкова Т.В.

Компьютерная верстка Бочаров С.А.

Формат: 60x90/8. Печ. л. — 35,5.

Печать офсетная, бумага — 80 г/м²

Тираж 100 экз.

Отпечатано в ООО «Национальная полиграфическая группа».

ББК 67.404я431
А 43

Сборник научно-практических статей Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы предпринимательского и корпоративного права в России и за рубежом». Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Юридический факультет им. М.М. Сперанского (23 апреля 2014 года, г. Москва) / под общ. ред. доктора юридических наук С.Д. Могилевского; доктора юридических наук М.А. Егоровой. М. : Издательская группа «Юрист» 2014. — 284 с.
ISBN 978-5-94103-409-3

В настоящем сборнике представлены научные статьи по актуальным вопросам предпринимательского и корпоративного права, подготовленные по материалам выступлений участников Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы предпринимательского и корпоративного права в России и за рубежом» в РАНХиГС при Президенте РФ 23 апреля 2014 года в г. Москве.

Для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей, научных и практических работников, интересующихся проблемами предпринимательского и корпоративного права.

ISBN 978-5-94103-409-3

© Коллектив авторов, 2014.
© Издательская группа «Юрист», 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Вступительное слово ответственных редакторов сборника **С.Д. Могилевского** и **М.А. Егоровой** 3

Вступительное слово главного редактора Издательской группы «Юрист» **В.В. Гриба** 4

ЧАСТЬ 1. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА

Общие вопросы корпоративного права: теория и практика

- Андреев В.К.** Становление корпоративного права как отрасли 12
- Богданов Е.В.** Социальные и гуманитарные аспекты корпоративного права 17
- Габов А.В.** Регулирование аффилированности в гражданском законодательстве: проблемы и перспективы 23
- Арсланов К.М.** Правовой опыт Германии в области корпоративного права и его значение для развития российского права 40

Актуальные вопросы регулирования организационно-правовых форм корпораций

- Могилевский С.Д.** Актуальные правовые вопросы образования и деятельности органов хозяйственных обществ 45
- Сойфер Т.В.** Общественные объединения в свете совершенствования гражданского законодательства: проблемы правового оформления и особенности корпоративных отношений 52
- Чеговадзе Л.А.** О содержании права оперативного управления частных учреждений 58
- Орлова Е.В.** Хозяйственное партнерство: «за» и «против» 63
- Крылов В.Г.** Дочерние общества как элемент доктрины снятия корпоративной вуали в российском законодательстве 71
- Богустов А.А.** Правовой режим привилегированных акций в законодательстве стран Восточной Европы: сравнительный анализ 77

Актуальные вопросы корпоративной ответственности и защиты

- Самойлов И.А.** Корпоративное право как инструмент антирейдерской защиты корпораций (организационная схема «четырёх углов» как инструмент защиты компании в корпоративных войнах) 82

Кузнецов С.А. Цели и последствия оспаривания сделок должника по основаниям, установленным главой III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» 88

Павлова К.П. Актуальные вопросы гражданско-правовой ответственности членов совета директоров акционерного общества 94

Жукова Ю.Д. Правовые проблемы установления оснований ответственности руководителя хозяйственного общества за убытки, причиненные действиями третьих лиц 99

ЧАСТЬ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПРАВА

Общие вопросы предпринимательского права: теория и практика

- Рыженков А.Я.** Основные начала гражданского и предпринимательского права: естественно-правовой и позитивистский подходы к их содержанию 106
- Романец Ю.В.** Духовно-нравственные начала современного гражданского права 112
- Городов О.А.** Нетрадиционные объекты гражданских прав 121
- Зинченко С.А.** Владение в системе гражданского законодательства России: право или факт? 129
- Андреева Л.В.** Соотношение гражданского и бюджетного законодательства в регулировании государственных закупок 134
- Вайпан В.А.** Проблемы государственной регистрации и опубликования нормативных правовых актов сквозь призму предпринимательской деятельности 138
- Михайлов А.В.** К вопросу об эффективности норм предпринимательского права 143
- Бардин Л.Н.** Предотвращение и внесудебное разрешение конфликтов в предпринимательской деятельности 147
- Серова О.А.** Система субъектов социально-предпринимательской деятельности 151
- Серебрякова А.А.** Социальное предпринимательство как правовое явление в современной России 155
- Ананьев А.Г.** Некоторые вопросы конструкции права ограниченного пользования чужим недвижимым имуществом (сервитута) в предпринимательской деятельности 159

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ОСНОВАНИЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА ЗА УБЫТКИ, ПРИЧИНЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯМИ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

Жукова Ю. Д.,
старший преподаватель кафедры
предпринимательского права
Национального исследовательского
университета «Высшая школа экономики»,
кандидат юридических наук

Одним из наиболее актуальных вопросов, связанных с привлечением к гражданско-правовой ответственности руководителя хозяйственного общества за причинение последнему убытков, является вопрос о содержании критериев противоправности его действий (бездействия) по отношению к обществу. При отсутствии иных формальных нарушений закона или локальных актов противоправное поведение руководителя общества сводится к нарушению обязанности действовать в интересах общества разумно и добросовестно¹. Критерии добросовестности и разумности, как в отдельности, так и в совокупности с критериями соблюдения интересов общества, на протяжении длительного времени являются предметом многочисленных научных дискуссий; неопределенность данных критериев находит отражение и в судебных решениях.

Серьезным шагом на пути к формированию общих правил привлечения как собственно руководителя, так и иных лиц, осуществляющих управление организацией, к ответственности

и определения ее оснований стало принятие 30 июля 2013 г. Постановления Пленума Высшего арбитражного суда РФ № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица»², призванного внести определенность в ряд вопросов, не урегулированных в достаточной степени на законодательном уровне. Как таковые позитивные критерии добросовестного и разумного поведения управляющих фактически в данном Постановлении по-прежнему не зафиксированы: в тексте Постановления предложена система критериев именно нарушения данных обязанностей (п. 2, 3 Постановления), но не критерии их выполнения. Тем не менее в п. 4 Постановления в общем виде сформулировано определение разумности и добросовестности, проявление которых выражается в «*принятии им необходимых и достаточных мер для достижения целей деятельности, ради которых создано юридическое лицо, в том числе в надлежащем исполнении публично-правовых обязанностей, возлагаемых на юридическое лицо действующим законодательством*».

На практике достаточно часто возникает вопрос, каким образом следует квалифицировать поведение руководителя, если убытки фактически причинены в результате действий каких-либо третьих лиц, способных оказать влияние на имущественное положение общества, судьбу сделки и т.п. Речь идет прежде всего о работниках организации, о представителях, а также о контрагентах по сделкам, в результате совершения которых были причинены убытки. В отношении рассматриваемых ситуаций нередко встает вопрос об ответственности руководителя за выбор лиц, с которыми общество сотрудничает / которым передаются полномочия, или же вообще об ответственности фактически за действия третьих лиц. Представляется очевидным, что правомерные действия руководителя не могут являться основанием для возложения на него ответственности, даже если организация по каким-либо причинам несет убытки, действуя на свой риск в соответствии со статьей 2 ГК

² Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» // СПС «КонсультантПлюс».

Ст. 53 Гражданского кодекса РФ, ст. 71 Закона об акционерных обществах, ст. 44 Закона об обществах с ограниченной ответственностью // СПС «КонсультантПлюс».

РФ. Как надлежит разрешать вопрос о противоправности действий руководителя при возникновении убытков действиями указанных лиц? Могут ли являться противоправными сами действия по осуществлению выбора?

В первую очередь следует отметить, что ответственность за выбор третьих лиц для сотрудничества, передачи полномочий и т.п. и ответственность за действия третьих лиц — это однозначно разные по содержанию понятия. Институт ответственности должника за действия третьих лиц, на которых возложено исполнение обязательства, известен российскому гражданскому праву, и речь в данном случае идет именно об ответственности за чужие действия, какими бы они ни были, ввиду возложения исполнения своих обязанностей на другое лицо в рамках обязательственного правоотношения. Когда же мы говорим об ответственности за выбор — будь то контрагент, сотрудник или же представитель, — мы говорим об ответственности руководителя за *свои собственные* действия: за проявление неразумности и / или недобросовестности при осуществлении выбора (наиболее очевидные случаи: вступление в договорные отношения с фирмой-однодневкой, прием на ответственную должность лица, судимого за экономические преступления, делегирование собственных полномочий некомпетентному лицу). Представляется необходимым определить в вопросе о том, в каких случаях и на основании каких критериев выбор руководителя возможно квалифицировать как акт противоправного поведения.

Вызывает интерес произведенная попытка урегулировать подобные ситуации в рамках упомянутого Постановления Пленума ВАС РФ № 62. В соответствии с п. 5 данного Постановления, «в случаях недобросовестного и (или) неразумного осуществления обязанностей по выбору и контролю за действиями (бездействием) представителей, контрагентов по гражданско-правовым договорам, работников юридического лица, а также ненадлежащей организации системы управления юридическим лицом директор отвечает перед юридическим лицом за причиненные в результате этого убытки». При этом «при оценке добросовестности и разумности подобных действий (бездействия)

директора арбитражные суды должны учитывать, входили или должны ли были, принимая во внимание обычную деловую практику и масштаб деятельности юридического лица, входить в круг непосредственных обязанностей директора такие выбор и контроль, в том числе не были ли направлены действия директора на уклонение от ответственности путем привлечения третьих лиц. О недобросовестности и неразумности действий (бездействии) директора помимо прочего могут свидетельствовать нарушения им принятых в этом юридическом лице обычных процедур выбора и контроля». Таким образом, ВАС РФ предписывает возлагать ответственность на директора, если к выбору подошел неразумно и (или) недобросовестно равно как и аналогичным образом на директора возлагается ответственность за ненадлежащий контроль за действиями данных лиц.

На наш взгляд, следует рассматривать зависимость ответственности руководителя (директора) от действий обозначенных лиц в отдельности, поскольку отношения с ними имеют различную природу и выбор осуществлялся неодинаково.

Что касается выбора контрагента, представляется справедливым утверждать, что оформление отношений с заведомо «проблемным» контрагентом является следствием выхода за пределы обычного (разумного) предпринимательского риска: руководитель обязан принять достаточные меры для того, чтобы убедиться в надежности и как минимум в правосубъектности контрагента; в любом случае должны быть исследованы те обстоятельства, которые объективно известны или могут быть установлены на момент принятия решения. В противном случае поведение руководителя может быть квалифицировано как неразумное на основании подп. 2 п. 3 рассматриваемого Постановления № 62, в соответствии с которым директор считается действовавшим неразумно, если «до принятия решения не предпринял действий, направленных на получение необходимой информации достаточной для его принятия в сходных обстоятельствах, в частности, если известно, что при имеющихся обстоятельствах разумный директор отложил бы принятие решения

до получения дополнительной информации». Также его поведение может быть оценено как недобросовестное в соответствии с подп. 5 п. 2 Постановления, содержащим такой критерий недобросовестности как заведомое знание или необходимость знать о том, что действия на момент их совершения не отвечали интересам организации, в частности, если сделка совершена на заведомо невыгодных для юридического лица условиях или с заведомо не способным исполнить обязательство лицом.

Разумеется, потребовать предоставления всех возможных документов вплоть до справок по счетам у контрагента по сделке зачастую не представляется возможным: как правило, если речь идет не о финансовых организациях, стороны ограничиваются предоставлением копий учредительных документов, протокола о назначении единоличного исполнительного органа, ОГРН и ИНН, выписки из ЕГРЮЛ — основных документов, которые принято предоставлять при заключении большинства сделок. Также это могут быть документы, касающиеся интеллектуальных прав, сведений о судебных спорах организации. Потребовать от руководителя большего для анализа надежности контрагента во многих случаях представляется затруднительным. В связи с чем судам следует, оценивая достаточность мер, принимать во внимание, какие документы обычно принято запрашивать в зависимости от характера отношений и вида заключаемого договора. Проверка контрагента на предмет наличия признаков «фирмы-однодневки» или нахождения его в процессе банкротства не гарантирует однозначно платежеспособность данного контрагента на момент наступления срока исполнения обязательства. Определить же, допустим, предбанкротное состояние организации-контрагента далеко не во всех случаях представляется реальным, данная информация не является общедоступной. Таким образом, автоматическое возложение на руководителя ответственности за неисполнение контрагентом своих обязанностей по заключенному договору не является допустимым — подобного случая ответственности за действия третьих лиц гражданское законодательство не предусматривает. Руководитель несет ответственность только в том случае, если

его собственные действия являются противоправными, более того — если имеется причинная связь между недостаточностью собранных и проанализированных данных о контрагенте на момент заключения сделки и убытками как следствием проявления подобной неосмотрительности. Здесь приобретают значение обстоятельства, в связи с которыми контрагент оказался не способным надлежащим образом исполнить обязательство. Если данные обстоятельства были объективно известны или прогнозируемы на момент совершения сделки, руководитель должен считаться нарушившим свою обязанность по отношению к обществу.

В ситуации выбора представителя и надления его в целом или частично своими полномочиями к директору должны предъявляться, как представляется, значительно более высокие требования, поскольку в данном случае речь идет о представлении интересов юридического лица, тех самых интересов, обеспечение которых является приоритетной задачей самого директора. В данном случае его задача состоит уже не в определении тех, с кем общество будет взаимодействовать, а в выборе того, кто будет представлять его изнутри, кто получит допуск к тем функциям, которые сам директор осуществляет и, скорее всего, к тем сведениям, которые неизвестны в отношении общества третьим лицам, а также, возможно, и большинству работников общества. Проблема передачи полномочий единоличным исполнительным органом спорному лицу периодически поднимается в практике арбитражных судов: так, в Определении ВАС РФ от 25.10.2013 № ВАС-9324/13³ в рамках спора о взыскании убытков рассматривался вопрос о правомерности передачи генеральным директором полномочий, фактически равных своим, лицу, не имеющему отношения к обществу, в отсутствие каких-либо обоснований. ВАС РФ признал такие действия руководителя не соответствующими обычной деловой практике. Ответчик не смог пояснить, какие деловые цели он преследовал при выдаче такой доверенности, при том, что доверенность позволяла «совершать

³ Определение ВАС РФ от 25.10.2013 № ВАС-9324/13 по делу № А12-13018/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

«любые» сделки с правом получения денежных средств», что повлекло признание действий руководителя неразумными (не соответствующими обычной деловой практике).

Представляется обоснованным исходить из того, что свобода усмотрения директора по делегированию своих полномочий не должна считаться безграничной, и любое нестандартное решение требует содержательных пояснений. По сути, передачу руководителем своих собственных полномочий в том или ином объеме иным лицам, в том числе при назначении временно исполняющего обязанности на период своего отсутствия, следует считать возложением исполнения своих обязанностей на третье лицо. Нормы обязательственного права четко устанавливают последствия такого возложения, и даже принимая во внимание неопределенность квалификации отношений по управлению обществом и спорность вопроса о применимости данных норм к таким отношениям, аналогия представляется уместной. В противном случае сложение с себя ответственности путем формального делегирования полномочий будет чрезвычайно легким способом для злоупотреблений со стороны руководителя.

Проблема выбора сотрудника, на наш взгляд, отличается от вышеописанной проблемы выбора представителя, поскольку в данной ситуации руководитель не назначает лицо, осуществляющее *его* полномочия: каждый сотрудник имеет собственный круг полномочий, в рамках которых в определенной степени имеет возможность действовать по своему усмотрению. Далеко не всегда у руководителя имеется возможность лично проконтролировать действия каждого из них, особенно в рамках крупной организации. Более того, руководитель организации, строго говоря, не во всех случаях компетентен осуществлять личное руководство действиями каждого сотрудника какого-либо профильного отдела, такой контроль осуществляется руководителем данного подразделения, имеющим соответствующую квалификацию.

Среди немногочисленных судебных актов, принятых в соответствии с Постановлением № 62, вызывает интерес постановление федерального арбитражного суда Уральского

округа⁴, в котором суд отклоняет доводы бывшего генерального директора общества о том, что директор лично не проводил бухгалтерские операции, не составлял документы первичного бухгалтерского учета, не занимался подготовкой претензий и актов сверки с контрагентами. К директору было предъявлено требование о возмещении убытков на основании того, что в период осуществления им своих полномочий сформирована безвозвратная к взысканию дебиторская задолженность, которая по результатам проведенной инвентаризации была списана на финансовые результаты (в убыток); обществом была утрачена возможность взыскания просроченной задолженности в связи с истечением сроков исковой давности, а также исключением организации-контрагента из реестра юридических лиц. Суд без каких-либо подробных разъяснений констатировал, что доводы директора об отсутствии у него как единоличного исполнительного органа обязанности по осуществлению названных действий, поскольку данные обязанности возложены на других сотрудников, является неправомерным, обоснованным выводом ссылкой на п. 5 Постановления № 62. Следует согласиться с тем, что, разумное упущение возможности взыскания с контрагента задолженности, тем более в крупном размере, является следствием ненадлежащего осуществления контроля за деятельностью общества. Однако аргумент в пользу отклонения доводов руководителя об осуществлении конкретных полномочий другими работниками в рамках их компетенции, ключительно ссылкой на указанный пункт Постановления представляется недостаточно корректным, как минимум потому, что допускаемая Высшим арбитражным судом возможность привлечения к ответственности за ненадлежащий выбор и контроль не означает автоматического возложения ответственности и презюмирования того, что выбор или контроль в конкретной ситуации являлся ненадлежащим.

⁴ Постановление ФАС Уральского округа от 10.05.2012 № Ф09-11137/13 по делу № А71-13618/2012 «КонсультантПлюс».

На наш взгляд, важно понимать существенную разницу между выбором сотрудника и контролем за действиями сотрудника. Выбор одного сотрудника представляет собой однократное действие, и весьма затруднительным представляется обосновать причинно-следственную связь между непосредственно этим действием по выбору и наступлением убытков по результатам, допустим, конкретной сделки. В то время как контроль по своей сути всегда предполагает длящийся характер, причем невозможно себе представить контроль просто за действиями сотрудника в отрыве от контроля за совершением сделки, ее условиями и т.п. Тот же контроль за действиями сотрудника, ответственного за заключение сделки или отдельный ее этап, является составной частью контроля за совершением сделки в целом, в связи с чем установление причинной связи между недостаточным вниманием к сделке и наступившими убытками представляется возможным.

В Постановлении данные понятия не разграничиваются, однако содержится уточнение, что ответственность директора не является безусловной и зависит в первую очередь от того факта, входит ли в его компетенцию выбор, в частности, конкретного сотрудника. Соответственно, можно говорить о том, что руководитель едва ли подлежит ответственности перед компанией за ошибки (или же неправомерные действия) каждого курьера, секретаря, бухгалтера, юриста и т.п., если выбор данных сотрудников входит в компетенцию, допустим, начальника соответствующего подразделения, а генеральный директор вправе полагаться на этот выбор и его приказ о приеме на работу является, по сути, формальностью. Ответственность, скорее, может наступить за выбор таких ключевых фигур, как финансовый директор, главный бухгалтер, начальник юридического управления, начальник управления безопасности и т.п. Однако вновь возникает вопрос: в любом ли случае единожды сделанный выбор сотрудника влечет на будущее время безусловную ответственность руководителя за действия такого сотрудника? Не может ли возникнуть ситуации, что выбранный сотрудник являлся компетентным лицом и первые годы демонстрировал профессиональную

пригодность и добросовестное исполнение обязанностей, а затем произошла ситуация, в которой выявилось обратное? Или, более того, — если такой сотрудник впоследствии умышленно совершает правонарушение и оказывает непосредственное влияние на возникновение убытков у организации, возлагается ли ответственность целиком на руководителя на основании того, что он однажды принял на работу данное лицо?

На наш взгляд, в ситуации, когда тот или иной сотрудник фактически имеет возможность ввести руководителя в заблуждение и действует противоправно, при этом именно данные действия повлекли убытки (а не факт выбора руководителем данного сотрудника), не следует забывать о столь важном условии ответственности руководителя, как его вина. Представляется, что умышленные неправомерные действия со стороны третьих лиц, включая работников, которые являлись непосредственной причиной возникновения убытков, могут и должны являться обстоятельством, исключающим вину руководителя, если при этом, разумеется, он не пренебрег обязанностью своевременно проконтролировать ситуацию и выявить обстоятельства, которые невозможно было бы не обнаружить при внимательном отношении. Доказывать отсутствие вины в выходе ситуации из-под контроля должен, разумеется, сам руководитель. Учет наличия или отсутствия вины руководителя (директора) как лица, не обладающего все же безграничными физическими возможностями, является важным принципом, который необходимо отразить в Постановлении № 62, при том, что на нормативном уровне принцип виновной ответственности закреплен в ряде законодательных актов.

Вместе с тем, согласно нашему мнению, вина руководителя подлежит установлению по общему правилу применительно к ситуации именно ненадлежащего контроля за осуществлением своих функций теми работниками, выбор и назначение которых входит в его компетенцию. Говорить в позитивном ключе о гражданско-правовой ответственности исключительно за выбор того или иного сотрудника не представляется конструктивным, принимая во внимание отсутствие в большинстве случаев

причинной связи выбора работника с возникновением убытков. На наш взгляд, случаи возложения ответственности непосредственно за выбор сотрудника, наделенного полномочиями, позволяющими существенным образом повлиять на совершаемую сделку или финансовое состояние общества в целом, должны включать ответственность за прием на ответственную должность заведомо некомпетентного лица (в том числе и по мотивам родственных или иных

связей, к примеру), или же лица, законность действий которого заведомо вызвала объективные сомнения. В остальных же случаях не представляется корректным признавать директора ответственным за сам факт выбора сотрудника, не исследуя обстоятельств, при которых были причинены убытки, и не устанавливая причинную связь невнимательного отношения директора к данным обстоятельствам и возникших у общества убытков. ■