

ДИРЕКТОР – ЭТО ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО ИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ.

A Director is a legal entity or representative

Ситникова А.С.

студент 2 курса,

юридический институт,

Вятский Государственный Университет,

Россия, Киров

Sitnikova A.S.

2 rd year student,

Law Institute,

Vyatka State University,

Russia, Kirov

Аннотация: В связи с тем, что в РФ в 2014 году в результате реформы произошли изменения положений о юридическом лице – директоре. Новелла касается конкретно ст. 53 ГК РФ, содержащая положения о том, то юридическое лицо приобретает права и обязанности через свои органы, которые действуют о своего имени. Новелла дала возможность для рассуждения о том, кто такой директор – орган юридического лица представитель.

Abstract: due to the fact that in the Russian Federation in 2014, as a result of the reform, there were changes in the provisions on the legal entity – Director. The novel concerns specifically article 53 of the civil code, which contains provisions that a legal entity acquires rights and obligations through their bodies that act on their behalf. The novel gave an opportunity to discuss who the Director is-the body of the legal entity representative.

Ключевые слова: директор, право, гражданский кодекс, новелла.

Keywords: Director, law, civil code, novel.

Разграничения в терминологии директор имеет несколько точек зрения. Бевзенко Роман Георгиевич отмечает, что «директор - это член трудового коллектива, орган юридического лица, часть юридического лица. Исходя из этого директор – это не представитель юридического лица, потому что представитель – это самостоятельное лицо, действующее самостоятельно, не смотря на то, что последствия данных действий возникают для других людей».

То есть директор «как голова у человека» не может существовать без тулowiща», так же как представитель может существовать только самостоятельно.

Противоположной точки зрения придерживается Назинцева А.Ю., которая говорит, что юридическое лицо имеет обособленное от других объектов имущество, необходимое для того, чтобы оно вело личную профессиональную деятельность. Таким имуществом управляет директор, являющийся представителем такого имущества, которое называется юридическим лицом.

Когда директор – это орган, то необходимо обратится к истории советского права, в которой директор как част коллектива, а трудовой коллектив считался совокупностью юридических лиц.

Когда директор – это представитель, то обращаемся к истории современного права, в которой директор – это лицо, которое профессионально осуществляет свои полномочия, управляет активами. В подтверждении своих слов, приведем пример, за правонарушения участники юридического лица желают уволить директора. Отсчитываем 5 дней с момента внесения записи в ЕГРЮЛ. Директор уволен. А что будет, если

директор, который уволен заключил сделку. У юридического лица есть новый директор, однако в ЕГРЮЛ еще стоит запись о нем. В случае, если директор – орган юридического лица, с момента увольнения никто теряет полномочия органа.

Если рассматривать директора как представителя, действующего на основании доверенности, то доверенность может быть досрочно прекращена, однако контрагент об этом не знает и не должен знать, что сделка признается действительной. Так же Куркова А.А. затрагивает проблему подделки документов «лжи директора».

Примером служит дело № 2-999/2018. суть дела состояла в том, что гражданин А подделал документы, которые свидетельствуют что ему продали дом. По этим документам он зарегистрировал себя в качестве ООО «лес пром» в ЕГРЮЛ. Затем принял решение назначить директора В. Данный директор заключил несколько договоров, участники данных соглашений об этом узнали, подали в суд заявление и сделки оспорили. Поэтому согласно статье 183 ГК РФ представительство бывает мнимым, что означает если первый гражданин А действует на основании поддельной доверенности, тогда полномочия у представителя отсутствуют.

Следующим примером служит ситуация, например, имеется медицинское заключение об признании директора психически не здоровым. Отсюда возникает вопрос может ли директор – орган сойти с ума? – Нет. В том случае если директором является представитель, то такого директора по закону можно признать не дееспособным.

Таким образом, придерживаюсь мнения Бевзенко Романа Сергеевича о том, что теория «директор-это представитель» является более удачной.

Бевзенко Р.С. затрагивает еще одну проблему, которая требует разрешения вопрос состоит в том, что сколько может быть у юридического лица представителей для совершения какой-либо сделки. Российское законодательство долго время придерживалось этому положению, о существовании одного директора.

Ситуация, когда на одном предприятии несколько руководителей занимает равноправные посты, нередко становится причиной конфликтов. В таком случае наличие нескольких директоров, каждый из которых будет отстаивать интересы одного из совладельцев, позволит с высокой эффективностью разграничить ответственность и направления работы, предупредить большинство спорных ситуаций.

Стоит признать, что в России она не слишком распространена, хотя законодательно такая возможность закреплена ещё с 2014 года. Чаще модель используется многопрофильными организациями для того, чтобы разграничить зоны ответственности каждого из директоров. Но стоит отметить, что в соответствии со ст. 53, п.3 ст. 65.3 Гражданского Кодекса, использование подобной технологии управления является спорным решением.

В практике работы зарубежных компаний часто используется схема, при которой директор независим в своих действиях по сделкам до определённой суммы. Если она превышена, решение должно приниматься всеми руководителями предприятия. Также возможна схема работы, при которой уровень полномочий отличается. В этом случае, например, на предприятии может быть генеральный и исполнительный директор.

Если исполнительный орган предприятия планируется представить несколькими лицами, такая возможность должна быть прописана в уставе компании. Такой подход позволяет о назначении конкретных лиц и их количестве принять решение в протоколе, что существенно упростит процедуру. Кроме того, в зависимости от текущей ситуации количество фактически действующих директоров может меняться.

В противном случае (когда в уставе зафиксировано количество директоров, которые должны руководить предприятием), увольнение одного из таких управленцев или внесение изменений в корпоративную модель компании фактически парализует её работу. Именно поэтому рекомендуется закреплять факт возможности передачи исполнительных функций

нескольким лицам. Вне зависимости от ситуации работа предприятия будет вестись в штатном режиме без необходимости внесения изменений в устав.

При внесении в ходе создания компании данных о привлечении нескольких руководителей к управлению предприятием на каждого из них потребуется заполнить листы Е формы Р11001. Если организация уже действующая, вначале вносятся изменения в устав и производится их регистрация по форме Р13001. После этого назначаются руководители (часть из них может быть ранее уже действующими директорами). Потребуется заполнение Р14001 листов К на каждого нового управленца, чтобы соответствующие сведения были внесены в ЕРГЮЛ.

Среди существенных преимуществ решения о привлечении к управлению предприятием нескольких руководителей стоит выделить следующие факторы.

- Бесперебойная работа организации вне зависимости от таких факторов, как болезнь, отпуск, длительная командировка одного из директоров. Не нужно оформлять доверенности с личной подписью, передавать полномочия заместителям, что не всегда возможно.
- При наличии нескольких равноправных собственников соблюдаются интересы каждого из них, большинство спорных моментов по этому вопросу изначально устраняется.
- Есть возможность легко разграничить сферы ответственности для каждого из директоров по направлениям бизнеса или рода деятельности.

В то же время к недостаткам подобной схемы относят существование определённых сложностей в практической реализации такой схемы управления компанией, отсутствие достаточной практики принятия подобных решений. Но одной из ключевых проблем остаётся невозможность фактического отображения в ЕРГЮЛ характера взаимодействия исполнительного руководства между собой.

По постановлению ВС №25 от 23.06.2015 принято решение, что руководители должны действовать самостоятельно и принимать решения

отдельно. Но в ситуации, когда полномочия закреплены как совместные, все преимущества такого способа управления в соответствии с позицией ВС теряются. Этот факт может использоваться недобросовестными партнёрами в их целях (к примеру, при заключении заведомо невыгодных для компании сделок).

Эксперты считают, что назначение двух и более директоров действительно способствует разрешению многих конфликтов. Но прежде чем принимать такое решение, стоит основательно обдумать все «за» и «против».

Пробелов в законодательстве очень много. Нет регламента, как наделять полномочиями и прекращать их, если в компании несколько директоров. Ничего не говорится о том, как они осуществляют свои полномочия, или как привлечь к ответственности сразу нескольких лиц.

Подписание заявлений в различные государственные органы является еще одной проблемой. Такая проблема есть, и она создает сложности техническо-юридического характера. Например, налоговые декларации предусматривают только одну подпись гендиректора.

Если акционеры выбрали модель совместных полномочий, надо обязательно оставить одному из них возможность единолично подписывать документы в госорганы.

Риски для компании – путаница в полномочиях директоров, задвоение полномочий, «наезды» на компетенцию разных директоров и конфликты на этой почве. Контрагентам, в свою очередь, сложно проверить полномочия подписчика, а еще им могут грозить злоупотребления.

Если говорить о равноправном независимом управлении, есть риск конкуренции компетенций, когда два директора заключают дублирующие или взаимоисключающие сделки. Кроме того, обоих управленцев могут привлечь к ответственности (например, административной), потому что сложно будет определить, кто из них допустил нарушение. Впрочем, чтобы от этого застраховаться, достаточно четко описать компетенцию каждого

менеджера во внутренних документах – трудовых договорах, должностных инструкциях и так далее.

Обычно новые институты «приходят» в практику постепенно. Не исключение, и «множественность» директоров, которая к тому же пока недостаточно урегулирована законом. Назначение двух и более директоров пока не стало популярным. Для некрупного бизнеса это дорого, а крупный обычно и так имеет коллегиальный исполнительный орган (правление). Небольшим непубличным компаниям проще использовать более привычные механизмы ограничений.

В то же время возможность назначить двух и более директоров (вместе с другими корпоративными новеллами и расширением диспозитивности) действительно поможет бороться с корпоративными конфликтами (в том числе «дедлоками»).

Список используемой литературы:

1. Иванова Е. А., Шишикина Л. В. Корпоративное управление; Феникс - М., 2019. - 256 с.
2. Исаев Д. В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект; Высшая Школа Экономики (Государственный Университет) - М., 2019. - 220 с.
3. Корпоративное управление машиностроительным предприятием. Проблемы, пути решения; ИНЖЭК - М., 2015. - 232 с.
4. Корпоративное управление; Юнайтед Пресс - М., 2019. - 224 с.
5. Конкина А.В., Страбыкина Ю.С., Татаринова Е.П. «Эволюция научных представлений о правовом статусе директора юридического лица» // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2018. Т. 1. № 2. С. 109-116.