

Гуков Роман Владимирович

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ ХОЛДИНГА

В статье рассматриваются вопросы регламентирования ответственности топ-менеджеров. Предлагается расширить перечень должностных лиц, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, а также внести иные изменения в действующий Трудовой кодекс, затрагивающие сферу взаимоотношений участников юридических лиц и топ-менеджеров. Анализируется возможность законодательного ограничения ответственности руководителей юридических лиц при нанесении убытков возглавляемым ими юридическим лицам. Формулируются выводы о природе взаимоотношений между участниками юридического лица и топ-менеджерами на основе использования юридической конструкции агентского договора. Приводятся примеры возможной ответственности топ-менеджеров согласно действующему законодательству, в том числе вызванной "косвенными исками".

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2014/6-1/11.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2014. № 6 (44): в 2-х ч. Ч. I. С. 50-53. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2014/6-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

УДК 347.721.4

Юридические науки

В статье рассматриваются вопросы регламентирования ответственности топ-менеджеров. Предлагается расширить перечень должностных лиц, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, а также внести иные изменения в действующий Трудовой кодекс, затрагивающие сферу взаимоотношений участников юридических лиц и топ-менеджеров. Анализируется возможность законодательного ограничения ответственности руководителей юридических лиц при нанесении убытков возглавляемым ими юридическим лицам. Формулируются выводы о природе взаимоотношений между участниками юридического лица и топ-менеджерами на основе использования юридической конструкции агентского договора. Приводятся примеры возможной ответственности топ-менеджеров согласно действующему законодательству, в том числе вызванной «косвенными исками».

Ключевые слова и фразы: топ-менеджер; топ-менеджмент; холдинг; группа компаний; собственник бизнеса; бизнес-единица; генеральный директор; трудовой договор; корпоративный центр; участник; принципал; агент; косвенный иск.

Гуков Роман Владимирович

*Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации, г. Москва
visitoreuro@gmail.com*

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ ХОЛДИНГА®

Необходимо отметить, что ни в одном действующем законе (как федерального, так и регионального уровня) легального определения понятия «топ-менеджер» и более широкого понятия «топ-менеджмент» не содержится. При этом данные понятия широко употребляются в деловой практике. Более того, имеются подзаконные правовые акты, где они встречаются: например, в заявлении Правительства Российской Федерации № 1472п-П13, Банка России № 01-001/1280 от 05.04.2011 «О Стратегии развития банковского сектора Российской Федерации на период до 2015 года» [7], в постановлении Правительства Москвы от 27.09.2011 № 454-ПП «Об утверждении Государственной программы города Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.) «Жилище»» [8].

Полагаем, что уместным было бы следующее определение: топ-менеджмент (от англ. *Top management*) – группа руководителей организации высшего уровня иерархии, которые ежедневно несут ответственность за эффективное управление этой организацией. Советом директоров и/или акционерами такие руководители наделены необходимыми властью и полномочиями [9]. Роль данных руководителей велика по причине прямого участия в создании добавленной стоимости. Очевидно, топ-менеджер – это один из членов топ-менеджмента.

В данной статье акцент делается на топ-менеджерах таких структур, как холдинги. И это не случайно, так как именно в холдингах (группах компаний) ввиду их специфики выше коммерческие и иные риски, а соответственно должны быть выше и требования к топ-менеджерам. Это касается взаимоотношений бизнес-единиц друг с другом, работы с корпоративным центром, отчетности топ-менеджеров перед собственниками бизнеса (участниками, акционерами и т.д.). В одиночных компаниях (не входящих в состав каких бы то ни было холдингов и групп) часто роль топ-менеджеров выполняют учредители (как вариант – генеральным директором является единственный участник хозяйственного общества), и в результате ответственность и отчетность топ-менеджеров перед собственниками бизнеса нивелируются либо вообще не существуют.

Приведенные ниже предложения по совершенствованию законодательства сформулированы как некие «общие правила» для топ-менеджеров, без привязки к понятиям «холдинг» или «группа компаний», но все-таки наибольшую актуальность они будут иметь именно применительно к многогранной структуре холдингов, с их связями (взаимоотношениями) как по вертикали, так и по горизонтали.

Одной из самых насущных проблем в холдингах являются взаимоотношения между бизнес-единицами и корпоративным центром. Не всегда руководители бизнес-единиц, являющихся отдельными юридическими лицами, адекватно реагируют на требования должностных лиц корпоративного центра. Руководители бизнес-единиц полагают, что кроме них самих никто лучше не знает обстановку «на местах», и не понимают, что корпоративный центр занимается стратегическими вопросами развития бизнеса и что своеволие руководителя бизнес-единицы может тормозить важные процессы в масштабе холдинга в целом. Для предупреждения таких проблем необходимо четко прописывать в должностной инструкции каждого топ-менеджера холдинга вопросы его взаимодействия (а по сути, подчиненности) по вертикали в системе холдинга. Не лишним будет отражать такие вопросы и в иных руководящих и методических документах (регламентах, методичках), а также в трудовых договорах.

Справедливости ради нужно заметить, что в российских реалиях не всегда должностные лица в своей работе вообще придерживаются каких-либо инструкций. Как отмечает Д. Лейкин, «в некоторых компаниях возникают проблемы, связанные с внедрением прав и полномочий корпоративного центра: бизнес-единицы продолжают «игнорировать» сотрудников корпоративного центра, даже несмотря на наличие регламентов и

матрицы принятия решений. Проблема устраняется административным и/или материальным воздействием на руководителей бизнес-единиц – обычно достаточно один раз лишить их премии, после чего начинается более —подотворное” сотрудничество с корпоративным центром» [5, с. 121].

На практике к руководителям уровня топ-менеджеров чаще всего относят генерального директора, заместителей генерального директора, финансового директора, коммерческого директора, директора по развитию и иных должностных лиц, занимающих ключевые позиции в компании.

Как известно, в федеральных законах, регулирующих деятельность юридических лиц таких распространенных организационно-правовых форм, как общества с ограниченной ответственностью и акционерные общества, многие из вышеперечисленных руководителей не упоминаются (например, коммерческий директор или финансовый директор).

Положениями Трудового кодекса РФ [10] предусмотрены особые права и обязанности для таких лиц, как руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер. Так, в ст. 59 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

На наш взгляд, было бы целесообразно предусмотреть заключение срочных договоров и с директорами по направлениям деятельности организации, и с руководителями (с заместителями руководителей) филиалов и представительств, а также с главными бухгалтерами филиалов и представительств.

Допускаем даже, что в этот ряд должностных лиц нужно включить начальников департаментов, управлений и отделов – при условии, что возможность заключения срочного трудового договора с такими лицами предусмотрена уставом организации.

Считаем, что при рыночных условиях не может быть законодательного императива по заключению бессрочных трудовых договоров с топ-менеджерами, так как, на наш взгляд, это противоречит логике ведения бизнеса. Известная поговорка «насильно мил не будешь» здесь придется очень кстати. Не является секретом, что при увольнении сотрудника по инициативе работодателя суды склонны принимать сторону сотрудника, даже если с формальной точки зрения работодатель имел право уволить сотрудника, например за грубое нарушение дисциплины. Предусмотренные трудовым законодательством процедуры, которые должен выполнить работодатель для применения к работнику дисциплинарных взысканий (вплоть до увольнения), как правило, на практике сложно осуществить безупречно, и потому суды очень часто находят в соответствующих действиях работодателя нарушения, а сотрудник возвращается на прежнее место работы, получая при этом полагающиеся компенсации. Нередко безответственное и недобросовестное поведение сотрудника, восстановленного на работе и уверовавшего в свою безнаказанность, продолжается, но работодателю после такого «торжества справедливости» остается либо мириться с таким положением дел, либо идти на сомнительные меры.

Особенно неприятно и экономически накладно, если таким нерадивым сотрудником окажется топ-менеджер, скажем, финансовый директор или коммерческий директор, денежное вознаграждение которых, как правило, очень существенно. Срочный трудовой договор смягчил бы здесь положение работодателя, ибо плохому топ-менеджеру пришлось бы уйти из компании, по крайней мере, по истечении срока действия договора.

Кроме того, наличие срочного трудового договора даже для хорошего топ-менеджера будет дополнительным стимулом к добросовестной и эффективной работе – нужно заслужить возможность продления срока действия договора и обеспечить себе работу в данной организации на долгие годы.

Мы полагаем, что не следует опасаться злоупотреблений со стороны работодателя, когда по истечении срока действия трудового договора он якобы с большей степенью вероятности будет увольнять топ-менеджеров. Адекватный собственник бизнеса более других заинтересован в грамотном и порядочном сотруднике и в стабильности рабочих процессов в его компании. Как известно, наличие в ТК РФ норм о срочных трудовых договорах для руководителей организации, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций не вызвало «повсеместного бесчинства собственников» в отношении данной категории лиц.

Применительно к рассматриваемой теме не можем не обратить внимания на положения статьи 75 ТК РФ, согласно которым при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Полагаем, что данная правовая норма не соответствует современным реалиям, причем не только с точки зрения перечня работников, с которыми может быть расторгнут трудовой договор в указанном случае.

Что касается категорий работников, то по аналогии с нашими предложениями о необходимости расширения перечня должностных лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор, предлагаем в статье 75 ТК РФ предусмотреть право нового собственника расторгнуть трудовые договоры с директорами по направлениям деятельности организации, руководителями и заместителями руководителей филиалов и представительств, главными бухгалтерами филиалов и представительств, иными руководящими работниками согласно уставу организации.

Но основное несоответствие требованиям текущего дня в упомянутых положениях статьи 75 ТК РФ заключается в формулировке о смене собственника имущества.

Некоторые ошибочно полагают, что собственниками имущества хозяйственных товариществ и обществ являются его участники или акционеры. В п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [6] даны разъяснения,

согласно которым поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, и смены собственника имущества не происходит. Напомним, что статья 81 ТК РФ предусматривает случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а в пункте 4 части первой этой статьи речь идёт как раз о таком случае, как смена собственника имущества организации (такое основание закреплено только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

На практике смена собственника имущества происходит в крайне редких случаях, например при реорганизации компании.

С учетом изложенного полагаем, что более логичным было бы в статьях 75 и 81 ТК РФ говорить не о смене собственника имущества, а о смене собственника бизнеса и заменить в этих статьях слова «смена собственника имущества» на «смена участников (акционеров) организации, владеющих в общей сложности более 50% долей (акций) данной организации».

Де-факто смена собственников бизнеса чаще всего сопровождается кадровыми перестановками на более-менее значимых должностях. Безусловно, любой собственник бизнеса хотел бы видеть на ключевых позициях в своей «вотчине» лояльных себе людей, специалистов с определенным набором профессиональных и личных качеств, как он себе это представляет. Если действующие к моменту прихода нового собственника сотрудники этим требованиям не удовлетворяют, то они заменяются людьми из пришедшей с ним команды.

Очевидно, законодателю нужно стремиться к тому, чтобы объективно складывающиеся общественные отношения находили адекватное отражение в нормативных актах. Так, что касается рассматриваемого сейчас конкретного вопроса, полагаем справедливым внесение изменений в Трудовой кодекс РФ в части порядка увольнения определенной категории работников.

В теории юриспруденции существует взгляд на то, что взаимоотношения между собственниками бизнеса (участники, акционеры) и топ-менеджерами уровня «руководитель исполнительного органа» подпадают под так называемую агентскую модель.

Как справедливо отмечают Д. А. Жданов и И. Н. Данилов, «в рамках агентских отношений рассматриваются особенности делегирования собственниками (принципалами) права управления вложенным в компанию капиталом сторонним менеджерам (агентам), передачи им полномочий по принятию решений. В этом случае агент обязан действовать в интересах доверителя согласно заключенному между ними контракту в обмен на получаемое вознаграждение» [3, с. 122]. Таким образом, при смене собственника бизнеса (принципала), по сути, меняется сторона в договоре с топ-менеджером (агентом), и говорить об автоматическом продлении такого агентского договора (имеющего форму трудового) можно, если как минимум отсутствуют возражения со стороны нового собственника бизнеса. Полагаем, что такой подход вполне оправдан и для топ-менеджеров уровня заместителей генерального директора, финансового директора, коммерческого директора и т.п. Роль подобного рода руководителей в управлении компании достаточно велика, и со стороны участников и акционеров в отношении них также проявляется кредит доверия. Чаще всего именно участники (акционеры) общества утверждают кандидатуры на такие должности.

Внесение в ст. 75 ТК РФ предложенных выше изменений положительно повлияет на самих топ-менеджеров, так как они в социальном плане будут больше защищены от «самодурства» нового собственника. Не секрет, что новый собственник, если ему по той или иной причине не нравится кто-либо из топ-менеджеров, способен в любом случае вывести его из бизнеса, применяя для этого подчас «грязные» технологии. Статья 75 ТК РФ может, с одной стороны, предоставить собственнику бизнеса возможность «легкого избавления» от неугодных, а с другой стороны, позволит «расходиться» людям в цивилизованном ключе, особенно если предусмотреть и систему компенсаций для увольняемых сотрудников.

Также существует ошибочное представление о том, что руководители исполнительных органов при банкротстве компаний или при принятии каких-либо сложных решений рискуют только своими зарплатами и бонусами. На самом деле, в действующем законодательстве содержится ряд норм, согласно которым руководители несут конкретную ответственность, причём не только гражданско-правовую. В качестве примеров приведём статью 14.3 КоАП РФ «Неправомерные действия при банкротстве» [4] и статью 201 УК РФ «Злоупотребление полномочиями» [11].

Согласно п. 3 ст. 53 ГК РФ «лицо, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Оно обязано по требованию учредителей (участников) юридического лица, если иное не предусмотрено законом или договором, возместить убытки, причиненные им юридическому лицу» [2]. Возможность предъявления участниками юридического лица так называемых «косвенных исков» регламентирована ст. 225.8 АПК РФ [1]. Несмотря на то, что согласно данной статье возмещение убытков происходит в пользу юридического лица, полагаем, что справедливо все-таки говорить о том, что конечным получателем благ являются участники юридического лица.

На наш взгляд, возможность предъявления «косвенных убытков» по своей сути справедлива, но должна все-таки иметь ограничения. В настоящий момент такое ограничение может быть предусмотрено по инициативе непосредственно топ-менеджера и собственника бизнеса в трудовом договоре. Как справедливо отметили Д. А. Жданов и И. Н. Данилов, «полный контракт, по которому менеджер отвечал бы абсолютно за все последствия своих действий, экономически нецелесообразен из-за значительных затрат на его отслеживание и невозможности заранее предвидеть все варианты исходов, связанных с его исполнением» [3, с. 123]. Также считаем, что должно быть и законодательное ограничение материальной ответственности топ-менеджеров, скажем, в размере не более 10 среднемесячных оплат, при условии, что в действиях топ-менеджера не содержится прямого умысла (уголовного деяния) на присвоение и/или растрату имущества организации либо получение иной выгоды от неправомерных действий (взятка, «откат» и т.п.). Представляется, что именно собственник должен нести основное бремя экономических последствий от деятельности принадлежащего ему юридического лица, в том числе выраженных в действиях работников компаний, приносящих ему как прибыль, так и убытки.

В целом полагаем, что институт «топ-менеджеров» в действующем законодательстве не нашел достаточного отражения, остается ряд проблем и конфликтов, законодательно либо вообще неурегулированных, либо урегулированных весьма слабо. Это и вопросы, связанные с «золотыми парашютами», пределами ответственности и разрешениями конфликтов с новыми участниками юридического лица (собственниками бизнеса), а также вопросы взаимодействия и подчиненности топ-менеджеров различных бизнес-единиц корпоративному центру в холдинге. Надеемся, что предложенные в данной статье меры послужат более эффективному разрешению возможных конфликтных ситуаций в рассмотренной сфере, цивилизованному разрешению соответствующих споров.

Список литературы

1. **Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации** от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 02.11.2013) // Собрание законодательства РФ (СЗРФ). 2002. № 30. Ст. 3012.
2. **Гражданский кодекс Российской Федерации** (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Жданов Д. А., Данилов И. Н. Организационная эволюция корпораций. М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2011. 272 с.
4. **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях** от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Российская газета. 2001. № 256.
5. Лейкин Д. В. Ключевые вопросы управления группой компании. М.: Альпина Паблишер, 2012. 192 с.
6. **О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации**: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
7. **О Стратегии развития банковского сектора Российской Федерации на период до 2015 года**: заявление Правительства РФ № 1472п-П13, Банка России № 01-001/1280 от 05.04.2011 // Вестник Банка России. 2011. № 21.
8. **Об утверждении Государственной программы города Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.) «Жилище»**: постановление Правительства Москвы от 27.09.2011 № 454-ПП (ред. от 15.06.2012) // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2011. № 57.
9. **Топ-менеджмент** [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Топ-менеджмент> (дата обращения: 05.03.2014).
10. **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Российская газета. 2001. № 256.
11. **Уголовный кодекс Российской Федерации** от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // СЗРФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

RESPONSIBILITY OF TOP MANAGERS OF HOLDING COMPANY

Gukov Roman Vladimirovich

*Russian Law Academy of the Ministry of Justice of the Russian Federation
visitoreuro@gmail.com*

The article considers the problems of the regulation of top managers' responsibility. The author suggests enlarging the list of official bodies, with whom fixed-term employment contracts can be signed, and also introducing other changes into the Labour Code in force concerning the sphere of the interrelations of juridical persons participants and top managers. The paper analyzes the possibility for the legislative restriction of the responsibility of the officials of juridical persons under the infliction of damage to the juridical persons headed by them. The researcher draws conclusions about the nature of the interrelations between the participants of a juridical person and top managers on the basis of using the juridical construction of the agency contract. The paper presents the examples of possible responsibility of top managers according to the legislation in force, including those caused by «derivative actions».

Key words and phrases: top manager; top management; holding company; group of companies; business owner; business unit; managing director; employment contract; head office; participant; principal; agent; derivative action.