

Множественный единоличный исполнительный орган: модели и порядок закрепления полномочий



Березина Юлия

Старший юрист практики корпоративного права и сделок M&A юридической фирмы «Томашевская и партнеры»



Панюков Евгений

Младший юрист практики корпоративного права и сделок M&A юридической фирмы «Томашевская и партнеры»

Так называемые принципы «двух ключей», «четырёх глаз» и другие, им подобные, уже давно известны в деловых кругах. В стремлении следовать лучшим международным практикам корпоративного управления российский законодатель в 2014 г. провел реформу гражданского права, предоставив российским хозяйственным обществам¹ возможность создавать множественный единоличный исполнительный орган (далее — множественный ЕИО). Важно отметить, что термин «множественный ЕИО» не является законодательным термином, а был выработан научным сообществом.

Согласно ст. 53 Гражданского кодекса РФ уставом хозяйственного общества может быть предусмотрено, что действовать от имени хозяйственного общества могут несколько лиц как совместно, так и независимо друг от друга. При этом факт множественности управленцев в компании должен быть зафиксирован в ЕГРЮЛ.

Следует обратить внимание, что в кодексе законодатель приводит фразу «несколько лиц», что предполагает возможность передачи полномочий ЕИО двум и более лицам. Мы заостряем ваше внимание на этом моменте, так как на практике возникают случаи ограниченного толкования нормы: складывается представление, что полномочия ЕИО могут быть распределены максимум между двумя лицами.

Авторы рассмотрят в статье следующие аспекты проблемы:

- модели множественного ЕИО;
- особенности положений устава и внутренних документов общества в части компетенции множественного ЕИО;
- проблема отображения информации о множественности исполнительных органов в ЕГРЮЛ.

¹ Здесь и далее мы будем говорить именно о хозяйственных обществах, поскольку именно данный вид юридических лиц является наиболее распространенным в России.

МОДЕЛИ МНОЖЕСТВЕННОГО ЕИО

Какие же возможности распределения компетенции между несколькими директорами предоставляет действующее законодательство?

Из буквального толкования абз. 3 п. 1 ст. 53 ГК РФ можно сделать вывод, что моделей распределения компетенции всего две: совместная, когда директора могут формировать волю юридического лица, только действуя совместно, например, когда подписывать договоры должны оба, и раздельная, когда директора могут действовать независимо друг от друга и принимать решения самостоятельно. Однако Верховный Суд РФ² упоминает также об «ином распределении полномочий», что дает повод говорить о наличии еще одной модели — гибридной. Рассмотрим существующие модели более подробно.

Совместное осуществление полномочий

Сущность этой модели заключается в том, что для выражения воли хозяйственного общества несколько директоров должны действовать вместе. Характерным примером является ситуация, когда контракт с контрагентом подписывают сразу несколько директоров компании, где установлен множественный ЕИО.

На практике модель совместного осуществления полномочий часто встречается в компаниях с несколькими учредителями, каждый из которых, назначая «своего» директора, стремится обеспечить максимальный контроль за операционной деятельностью. Эта модель может быть также реализована в компаниях с одним учредителем в целях создания системы сдержек и противовесов. Однако на практике она может оказаться неудобной из-за необходимости получения подписей всех директоров для выполнения любых действий.

² Пункт 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 25 от 23.06.2015.

Раздельное осуществление полномочий

В рамках этой модели каждый из директоров может действовать самостоятельно и независимо, в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом и законодательством. При этом можно выделить две ее разновидности:

- директора действуют независимо друг от друга, и вопросы, входящие в их компетенцию, совпадают;
- директора действуют независимо друг от друга, и вопросы, входящие в компетенцию каждого из директоров, отличаются.

Подобный подход особенно актуален для быстро развивающихся компаний с высокой нагрузкой на ЕИО, где введение дополнительных директоров помогает распределить работу. Такая модель также подходит для компаний с особыми квалификационными требованиями, предъявляемыми к исполнительному органу, например, для организаций, работающих с государственной тайной или какой-либо иной спецификой.

Гибридная модель

Эта модель распределения компетенций между несколькими директорами не имеет прямого законодательного закрепления, однако существует на практике благодаря творческому подходу судей к толкованию базовой нормы. Причем можно выделить несколько вариантов гибридной модели:

- 1 директора действуют независимо друг от друга каждый в рамках своей компетенции, но по ряду вопросов компетенция директоров может совпадать;
- 2 директора действуют независимо друг от друга каждый в рамках своей компетенции, но по ряду вопросов компетенция директоров может совпадать;

тенции, но по ряду вопросов, определенных в уставе компании, предусмотрено совместное осуществление полномочий.

Гибридная модель может оказаться полезной и интересной для компаний, которые ведут разнообразные виды деятельности, каждый из которых требует специальных знаний. Также она актуальна для организаций, осуществляющих операции в различных регионах.

Таким образом, на практике существует пять устоявшихся моделей распределения компетенций между директорами при использовании в хозяйственном обществе системы множественности ЕИО:

- директора действуют совместно по вопросам компетенции;
- директора действуют независимо друг от друга и имеют одинаковый объем компетенции;
- директора действуют независимо друг от друга, при этом перечень вопросов, входящих в их компетенцию, отличается;
- директора действуют независимо друг от друга каждый в рамках своей компетенции, но по ряду вопросов компетенция директоров может совпадать;
- директора действуют независимо друг от друга каждый в рамках своей компетенции, но по ряду вопросов, определенных в уставе компании, предусмотрено совместное осуществление полномочий.

ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ УСТАВА И ВНУТРЕННИХ ДОКУМЕНТОВ ОБЩЕСТВА В ЧАСТИ КОМПЕТЕНЦИИ МНОЖЕСТВЕННОГО ЕИО

Как известно, единоличный исполнительный орган хозяйственного общества обладает остаточной

компетенцией. Другими словами, к его полномочиям относится все, что не отнесено законом и уставом к компетенции общего собрания акционеров/участников, наблюдательного совета/совета директоров и правления.

Нередко при формулировании уставов об этом забывают. За каждым директором закрепляют закрытый перечень вопросов, в рамках которого он может принимать решения. Вместе с тем очевидно, что в уставе невозможно описать всю пестроту жизненных ситуаций, с которыми сталкивается компания в своей хозяйственной деятельности. Поэтому при формировании закрытых перечней полномочий ЕИО вполне может возникнуть ситуация, при которой ни один из директоров не сможет принять решение по насущному вопросу, пока не будут внесены необходимые изменения в устав.

По этой причине при формировании положений устава в части компетенции единоличных исполнительных органов при их множественности, когда в сферу полномочий директоров входят разные вопросы, за одним из них необходимо оставлять открытый перечень полномочий. Более того, на практике возникают ситуации, когда один из директоров увольняется или иным образом прекращает свои полномочия, в то время как остальные директора продолжают работать. Возникает вопрос: допустимо ли избрать нового директора к уже имеющимся?

Если по уставу директора действуют совместно, они составляют один ЕИО. Согласно судебной практике, в случае увольнения одного из директоров из состава множественного ЕИО другие директора утрачивают свои полномочия³. Таким образом, необходимо переизбрать ЕИО полностью.

3 См. постановление Арбитражного суда Центрального округа от 30.01.2020 № Ф10-155/2020 по делу № А14-6663/2018.

ПРОБЛЕМА ОТОБРАЖЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О МНОЖЕСТВЕННОСТИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В ЕГРЮЛ

Как было упомянуто ранее, нормы о множественности исполнительных органов были введены в российское законодательство в 2014 г., предписывая обязательное отображение в ЕГРЮЛ сведений о наличии в организации множественного исполнительного органа и о форме осуществления полномочий директорами — совместно или раздельно. Однако техническая возможность регистрации таких данных появилась только в 2020 г. с введением изменений в Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее — Закон о государственной регистрации).

Вместе с тем механизм отражения в ЕГРЮЛ порядка осуществления полномочий множественным ЕИО содержит ряд существенных недостатков.

Так, на данный момент в ЕГРЮЛ можно отразить лишь факт совместного или раздельного осуществления директорами полномочий ЕИО, что явно не соответствует тому многообразию распределения компетенции между директорами, которое мы привели выше.

Кроме того, в ЕГРЮЛ может быть указано, что директора действуют независимо друг от друга, однако, как мы говорили, это может означать как то, что директора имеют право самостоятельно принимать решения по тождественному перечню вопросов, так и то, что перечень вопросов, входящих

в их полномочия, может не совпадать. Из этого вытекает такая проблема, как обеспечение знания третьих лиц об ограничениях полномочий директоров.

В российском законодательстве и правоприменительной практике сейчас доминирует прокредиторский подход, озвученный Верховным Судом РФ⁴. Контрагент, анализирующий сведения в ЕГРЮЛ, может увидеть, что директора действуют независимо и, не проверяя устав организации, считать достаточным подписание договора любым из директоров. Вместе с тем такой директор, согласно положениям устава хозяйственного общества, может не иметь полномочий на заключение от имени общества подобного рода сделок.

В таких ситуациях законодатель и суды встают на защиту стабильности гражданского оборота и признают заключенную сделку оспоримой, но для признания ее недействительной обществу нужно будет доказать, что контрагент знал или должен был знать о том, что подписант не имел на то полномочий. Учитывая, что при заключении сделок стороны не обязаны проверять устав друг друга, доказать наличие знаний об ограничениях будет крайне сложно.

Судебная практика по данному вопросу придерживается схожего подхода, согласно которому приоритетным ориентиром для контрагентов будет информация из ЕГРЮЛ, а не из устава общества. В одном деле суд указал, что устав общества может предусматривать как совместное, так и раздельное осуществление полномочий множественного ЕИО, и третьи лица, по общему правилу, не имеют обязанности быть осведомленными об этом. Следовательно, лица, указанные в ЕГРЮЛ, признаются для третьих лиц равнозначными⁵.

4 Пункт 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25.

5 См. постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 22.12.2020 № 08АП-11055/2020 по делу № А70-7708/2020.

Другой судебный состав постановил, что при указании в выписке из ЕГРЮЛ двух самостоятельных директоров, вне зависимости от противоречащих этой информации положений устава о директорах, действующих совместно, третьим лицам следует ориентироваться на информацию из ЕГРЮЛ и воспринимать ЕИО общества, как действующих самостоятельно.

Вместе с тем с апреля 2024 г. Федеральная налоговая служба запустила новый сервис⁶, который позволяет за считанные минуты получить онлайн копии учредительных документов хозяйственного общества, что сильно упрощает проверку контрагентов и позволяет спорить с указанной позицией Верховного Суда РФ. С большой вероятностью это приведет к попыткам обществ с множественностью ЕИО пересмотреть сложившийся прокредиторский подход в данной категории споров.

ВЫВОД

Следует отметить, что использование моделей множественности ЕИО способно улучшить качество и эффективность управления за счет внедрения различных точек зрения и компетенций, что обеспечивает большую гибкость и адаптацию к специфике делового оборота. Однако необходимо учитывать потенциальные риски, связанные с возможными конфликтами между ЕИО и сложностями в координации их действий.

Множественность ЕИО является перспективным, но требующим тщательного планирования институтом. Эффективность его внедрения во многом зависит от четкого распределения ответственности и правил взаимодействия между директорами, а также от культуры корпоративного управления в компании.

6 <https://service.nalog.ru/puchdoc/sign-in.html?nextUrl=%2Fpuchdoc%2F>.

