

Научная статья
УДК 347.191.6
DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1012

Anastasia Alekseevna Zhigalova
lawyer,
Stroiinvestproekt LLC
Saint Petersburg, Russian Federation
a.zhigalova02@gmail.com

Анастасия Алексеевна Жигалова
юрист,
ООО «Стройинвестпроект»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
a.zhigalova02@gmail.com

ЗАЩИТА ПРАВ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ ПРИ БЕЗДЕЙСТВИИ ЕЕ УЧАСТНИКОВ

5.1.3 — Частно-правовые (цивилистические) науки

Аннотация. Одним из наиболее острых вопросов, возникающих в трудовых правоотношениях, осложненных корпоративным элементом, являются правовые аспекты увольнения руководителя организации по собственной инициативе. В настоящее время проблемы, связанные с изменением в такой ситуации правового положения лица, имевшего право действовать от имени юридического лица без доверенности, не являются в полной мере изученными, что усложняется отсутствием конкретного и однозначного законодательного регулирования в данной сфере. В научной литературе внимание уделяется, в основном, наиболее важным аспектам трудового права, связанным с гарантией прав бывшего руководителя компании, в частности, его права на прекращение трудовой деятельности, выплату компенсаций и пр., в то время как проблемы, возникающие в области корпоративно-правового регулирования данного вопроса, остаются без должного внимания. Вместе с тем на практике часто возникает ряд вопросов: каким образом должен обеспечиваться баланс интересов организации и ее бывшего

единоличного исполнительного органа; какие действия следует предпринять увольняющемуся руководителю при сложении полномочий для обеспечения защиты своих прав и законных интересов в будущем; как действовать лицу в ситуации, когда участниками (акционерами) общества совершаются действия (бездействие), направленные на воспрепятствование увольнению данного лица с должности руководителя, не позволяя надлежащим образом оформить такое увольнение путем проведения всех необходимых процедур. Разрешить эти и иные возникающие в данной сфере вопросы возможно, осуществив детальный анализ имеющейся судебной практики, актов толкования законодательства и доктринальных источников.

Ключевые слова: увольнение руководителя, защита прав бывшего директора, отказ налогового органа во внесении изменений, запись о недостоверности сведений, бездействие участников организации, смена руководителя, правовые последствия недостоверных сведений о руководителе, препятствование увольнению директора, заявление физического лица о недостоверности сведений о нем

Для цитирования: Жигалова А. А. Защита прав руководителя организации при увольнении по собственной инициативе при бездействии ее участников // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 2(67). С. 301—305. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1012.

Original article

PROTECTION OF THE RIGHTS OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION IN CASE OF DISMISSAL ON HIS/HER OWN INITIATIVE WITH INACTION OF ITS PARTICIPANTS

5.1.3 — Private law (civilistic) sciences

Abstract. One of the most controversial issues arising in labor legal relations complicated by the corporate element is the legal aspects of dismissal of the head of the organization on his/her own initiative. Currently, the problems associated with the change in such a situation of the legal position of a person who had the right to act on behalf of a legal entity without a power of attorney are not fully studied, which is complicated by the lack of precise and unambiguous legislative regulation in this area. The scientific literature mainly focuses on the most important aspects of labor law related to guaranteeing the rights of the former head of the company, in particular, his/her right to terminate the contract, to receive a compensation, etc, while the problems in the field of corporate legal regulation of this issue remain without due attention. At the same time, a number of questions often arise in practice: how to ensure the balance of interests of the organization and its former director;

what actions should be taken by the former director upon resignation to ensure the protection of his/her rights in the future; how to act in a situation when the participants (shareholders) of the company perform actions (inaction) preventing the dismissal of a person from the position of the director by impeding all the necessary procedures. It is possible to solve these and other issues arising in this area by carrying out a detailed analysis of available judicial practice and acts of interpretation of legislation and doctrinal sources.

Keywords: dismissal of director, protection of former director's rights, refusal of tax authority to register changes, record of unreliable information, inaction of shareholders of the organization, change of director, legal consequences of unreliable information about the director, impeding dismissal of director, statement of an individual about unreliable information about him/her

For citation: Zhigalova A. A. Protection of the rights of the head of the organization in case of dismissal on his/her own initiative with inaction of its participants. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;2(67):301—305. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1012.

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что проблема защиты прав руководителей организаций неизменно сопровождает функционирование компаний и предпринимательскую деятельность в России. Данный вопрос является одним из наиболее ярких примеров соотношения и совместного применения норм трудового и гражданского законодательства в разрешении проблем, связанных со столкновением интересов организации как хозяйствующего субъекта и ее работников, наделенных должностными полномочиями и, следовательно, несущих ответственность за осуществление компанией своей деятельности. Еще относительно недавно способы защиты прав и законных интересов бывших руководителей практически ограничивались возможностью истребования компенсации за неисполнение работодателем обязанности по надлежащему оформлению сложения полномочий директора. Однако на сегодняшний день развитие законодательства и судебной практики позволяет лицу, чьи права были нарушены вследствие бездействия собственников компании, осуществлять защиту своих прав иными способами, уже подтвердившими свою эффективность.

Степень изученности темы исследования. Проблема бездействия собственников организации при увольнении ее руководителя в диссертационных и монографических исследованиях обладает низкой степенью изученности. Необходимой теоретической основой настоящего исследования являются труды, посвященные общим положениям о правах и обязанностях увольняющихся руководителей. В частности, следует отметить работы О. В. Осипенко [1], А. С. Кашлаковой и Д. С. Лудиной [2], Т. Ю. Коршуновой [3], Е. Ю. Горбунова [4]. Помимо этого, важным элементом в изучении данной проблемы стала судебная практика арбитражных судов, а также ряд правовых позиций Верховного суда РФ.

Целесообразность разработки темы исследования обусловлена тем, что изучение природы указанных правоотношений и анализ практики применения соответствующего законодательства позволяет восполнить пробел в законодательном регулировании в части защиты прав руководителя в ситуации, когда участники (акционеры) общества не предпринимают должных действий для обеспечения регистрации соответствующих изменений и назначения нового руководителя, т. е. права и законные интересы бывшего директора нарушаются формально-юридической невозможностью сложения полномочий единоличного исполнительного органа.

Целью исследования является детальное изучение тех аспектов увольнения руководителя организации, которые наиболее тесно связаны с гражданско-правовым и корпоративным регулированием деятельности компаний и их должностных лиц, а также правовых способов разрешения ситуаций, когда вследствие недобросовестного бездействия участников компании нарушаются права и законные интересы ее руководителя.

Достижение поставленной цели определило постановку следующих **задач**:

– формирование целостного научного и практического представления о формах препятствования участниками

компании увольнению ее руководителя и порождаемых им последствиях в виде ограничения прав указанного лица;

– выявление ключевых способов противодействия такому препятствованию, сложившихся в судебной практике и дискутируемых в научной литературе.

Научная новизна исследования заключается в уникальности обобщения и анализа судебной практики по поставленной проблеме, сравнение существующих методов ее разрешения и выявление наиболее оптимального из них.

Методологическую основу исследования составил всеобщий метод материалистической диалектики, который обеспечил внутреннее единство исследования, позволил провести всесторонний анализ последствий бездействия собственников организации при увольнении руководителя во взаимосвязи с существующим законодательным регулированием в разных отраслях права. При написании работы были использованы такие общенаучные методы, как анализ и синтез, дедукция, сравнение и пр. Применены в ходе исследования и специально-юридические методы, в частности межотраслевой метод, позволивший соотносить права и обязанности руководителя, выступающего в качестве работника в трудовых правоотношениях, с правами и обязанностями, вытекающими из гражданских и корпоративных правоотношений.

Теоретическая значимость исследования обусловлена полученными по его итогам выводами о необходимости дальнейшего изучения сложившихся подходов к разрешению поставленной проблемы и формированию соответствующих законодательных положений, устраняющих неопределенность правового положения руководителя организации при увольнении.

Практическая значимость обусловлена тем, что результаты исследования могут быть использованы в правотворческой деятельности при разработке правовых норм, восполняющих пробел в правовом регулировании механизмов обеспечения баланса прав и законных интересов организаций и их бывших руководителей.

Основная часть

Законодательство устанавливает общие требования к процедуре увольнения руководителя по собственному желанию: руководитель может уволиться, предоставив письменное заявление работодателю не позднее чем за один месяц до даты увольнения. Гражданское законодательство предусматривает несколько иной порядок увольнения директора: решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа может принять только уполномоченный орган (структура) управления [1].

В связи с этим порядок увольнения руководителя с точки зрения гражданского законодательства представляется более сложным, чем с позиций трудового законодательства, и требует осуществления дополнительных действий со стороны увольняющегося директора [2]. Написав заявление об увольнении по собственной инициативе, лицо направляет его собственникам общества, а также инициирует созыв внеочередного общего собрания акционеров (участников) с повесткой, включающей вопрос о расторжении трудового договора, определении порядка передачи дел, имущества и документов организации [3; 4].

Вместе с тем суды указывают, что право на увольнение после истечения срока предупреждения не означает наличие права бывшего директора на самостоятельное осуществление им действий по смене руководителя (Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 19 марта 2019 г. № Ф03-889/2019 по делу № А51-30295/2017). Добросовестным будет являться лишь такое поведение, которое предполагает осуществление всех разумных действий для организации внеочередного общего собрания с соответствующей повесткой [5].

Существуют различные мнения относительно того, правомерно ли оформление директором своего увольнения путем издания им же приказа о расторжении трудового договора [6]. В судебной практике имеются примеры, когда суды признавали возможным такой порядок увольнения руководителя (Апелляционное определение Московского городского суда от 4 сентября 2017 г. по делу № 33-31619/2017). Однако данная позиция представляется спорной [7], поскольку, как указал Верховный суд РФ в Определении от 13 ноября 2015 г. № 305-ЭС15-11251, в законе отсутствуют нормы, прямо или косвенно предусматривающие возможность досрочного прекращения исполнительным органом общества своих полномочий на основании его приказа, в отсутствие принятого общим собранием акционеров (участников) общества соответствующего решения.

Важно отметить, что судебная практика не ставит в зависимость право лица на расторжение трудового договора от права общего собрания участников на досрочное прекращение полномочий руководителя [8]. Так, суд отклонил довод о том, что увольнение директора нельзя считать правомерным, поскольку не было принято решение об избрании нового руководителя, соответственно, лицо продолжает выполнять свои функции до избрания нового руководителя (Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 29 декабря 2020 г. по делу № А12-15234/2015). Позиция суда представляется обоснованной в связи с тем, что право лица на свободное осуществление трудовой деятельности не должно ограничиваться на том основании, что оно является руководителем организации [9]. Однако видится справедливым возложение на такое лицо обязанности по передаче полномочий новому руководителю, а также своевременному извещению собственников компании о намерении сложить полномочия. Таким образом достигается баланс интересов лица, обладающего конституционным правом на свободное осуществление трудовой деятельности, и организации, функционирование которой в отсутствие директора невозможно [10]. Судебная практика исходит из того, что закон не связывает возникновение или прекращение полномочий единоличного исполнительного органа с фактом внесения в Единый государственный реестр юридических лиц (далее — ЕГРЮЛ) таких сведений, в связи с чем возможность отражения в нем информации о прекращении полномочий руководителя без одновременного внесения сведений о новом директоре не предусмотрена.

Значимым представляется также вывод о наличии пробела в правовом регулировании процедуры исключения из ЕГРЮЛ записи о бывшем руководителе, что, однако, не может расцениваться налоговыми органами как основание для отказа в осуществлении ими регистрации соответствующих изменений. Таким образом, признавая отсутствие надлежащего правового регулирования, суды считают обо-

снованным толкование данной неопределенности в пользу лица, права которого нарушаются, т. к. иные способы защиты у него отсутствуют (Постановление Арбитражного суда Московского округа от 15 мая 2015 г. по делу № А40-124409/2014).

Одним из способов защиты прав бывшего директора является подача заявления о недостоверности сведений в ЕГРЮЛ о физическом лице. В ситуации, когда после увольнения изменения в реестр не вносятся, подача данного заявления позволяет уведомить налоговый орган о неактуальности имеющихся у него сведений. Так, не имея полномочий подать заявление о внесении изменений, лицо подает заявление о недостоверности сведений о себе, которые, по сути, являются также сведениями об организации, в которой он значится руководителем [11]. Важно отметить, что законом не предусмотрено требований к перечню документов, прилагаемых к заявлению, однако представляется целесообразным приложить документы, подтверждающие факт увольнения, уведомление об этом участников организации, а также документы, подтверждающие намерение бывшего руководителя провести внеочередное общее собрание акционеров (участников) общества с целью принятия всех необходимых решений [12].

В качестве примера можно привести дело, в котором бывшим директором орган было направлено заявление по форме Р14001 без указания преемника. Заявление принято не было, что суд признал правомерным, указав, что способом защиты прав бывшего директора была подача заявления Р34001. Данную позицию поддержала кассационная инстанция, указав на целесообразность именно данного способа защиты (Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 27 февраля 2018 г. по делу № А05-5080/2017).

Помимо этого, формально оставаясь руководителем, лицо рискует быть привлеченным к субсидиарной ответственности в процессе банкротства юридического лица в качестве контролирующего должника лица. Такой риск возникает в случае, когда бывший директор уже не имеет полномочий по управлению организацией, но еще зарегистрирован в качестве ее единоличного исполнительного органа, в связи с чем нельзя исключить риск привлечения его к ответственности за неподачу им заявления о банкротстве организации. При этом, согласно абз. 2 п. 2 ст. 61 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве), презюмируется наличие причинно-следственной связи между неподачей такого заявления и невозможностью удовлетворить требования кредиторов [13]. Обязанность опровержения данной презумпции, как и бремя доказывания фактического отсутствия полномочий в указанный период, будет лежать на бывшем руководителе. Данный вывод подтверждается и судебной практикой: было признано правомерным привлечение к субсидиарной ответственности бывшего руководителя в связи с тем, что он не предпринял всех разумных и добросовестных действий для надлежащей передачи своих полномочий (Постановление Первого Арбитражного апелляционного суда от 24 марта 2022 г. по делу № А43-36100/2019). Так, бездействие бывшего руководителя, даже если оно являлось следствием бездействия участников (акционеров), может стать причиной привлечения его к субсидиарной ответственности в рамках банкротства организации, при этом доказывать свою непричастность к банкротству бывший директор

должен будет самостоятельно (Постановление Пленума Верховного суда РФ от 21 декабря 2017 г. № 53 «О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве»).

Судебной практике также известны случаи, когда бездействие налоговых органов, выразившееся в отказе в исключении из ЕГРЮЛ записи о руководителе, признавалось неправомерным [14]. Так, Арбитражный суд Липецкой области указал, что бывший руководитель полностью исполнил все возложенные на него обязанности, связанные с расторжением трудового договора, соответственно, ему не может быть отказано в исключении соответствующей записи из ЕГРЮЛ, и пришел к выводу о необходимости исключения указанных сведений в отношении бывшего руководителя как недостоверных (Решение Арбитражного суда Липецкой области от 9 ноября 2015 г. по делу № А36-4738/2015). Указанные выводы подтвердились в постановлениях Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 28 марта 2013 г. по делу № А43-26295/2012, Арбитражного суда Московского округа от 26 июня 2015 г. по делу № А40-124409/2014, Арбитражного суда Уральского округа от 7 октября 2016 г. № Ф09-9063/16.

Из сложившейся судебной практики можно сделать вывод о том, что в случае отказа налогового органа исключить запись о руководителе общества суды встают на сторону заявителя и признают бездействие регистрирующего органа незаконным [15]. Тем не менее, несмотря на положительную судебную практику, данный способ защиты представляется менее удобным и более долгим, чем описанный ранее механизм подачи в налоговый орган бывшим директором заявления о недостоверности сведений о физическом лице.

Вместе с тем судебная практика также встала на позицию того, что в аналогичной ситуации бывшему руководителю организации необходимо использовать именно возможность обращения в налоговый орган с заявлением об исключении сведений о нем из реестра. В данной связи представляется значимым вывод судов о том, что обязанность по внесению в ЕГРЮЛ сведений, касающихся информации о руководителе, подлежит исполнению самой организацией, а оснований для возложения судом такой обязанности на налоговый орган не имеется. В случае наличия в реестре недостоверных сведений о физическом лице, оно вправе обратиться с заявлением о внесении записи об их недостоверности. Суд также подчеркнул, что Законом о государственной регистрации регулируются отношения, возникающие в связи с государственной регистрацией юридических лиц, а взаимоотношения между юридическим лицом и его руководителем данным законом не регулируются.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Осипенко О. В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. М. : Статус, 2018. 446 с.
2. Кашлакова А. С., Лудина Д. С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 26—28.
3. Коршунова Т. Ю. Некоторые проблемы правового регулирования труда руководителя организации // Закон. 2019. № 11. С. 6—9.
4. Горбунов Е. Ю. О лицах, действующих без доверенности: к реформе законодательства о хозяйственных обществах // Вестник экономического правосудия. 2015. № 4. С. 61—66.
5. Кузнецова В. В. Значение и особенности предварительных процедур при регулировании трудовых отношений с руководителем организации // Право и экономика. 2013. № 10. С. 51—55.
6. Куренной А. М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. 2004. № 1. С. 57—62.

ются (Постановление Седьмого апелляционного арбитражного суда от 4 сентября 2017 г. по делу № А27-9608/2017).

Представляется обоснованным вывод суда о необходимости использования заявителем иного способа защиты своих прав, специально предусмотренного, в том числе, в целях разграничения правоотношений, возникающих в связи с регистрацией организации, и отношений физического лица с обществом, в котором оно занимало руководящую должность.

Вывод

Проведенное исследование позволило автору прийти к выводу о том, что, несмотря на то, что в вопросах регулирования конфликта интересов организации и увольнения руководителя законодательство и судебная практика за последние годы шагнули далеко вперед, риски противоречивой судебной практики и различного применения налоговыми органами данного механизма остаются. Представляется, что данная проблема может быть разрешена только при условии восполнения пробела в законодательстве относительно способов защиты прав бывшего руководителя компании и установления соответствующего регулирования на уровне федерального законодательства.

Заключение

По итогам исследования автору удалось выявить ключевые механизмы обеспечения баланса прав и законных интересов организаций и их бывших руководителей. На сегодняшний день, несмотря на наличие пробелов в законодательстве относительно способов защиты прав руководителей, данная проблема разрешается судами с применением системного толкования законодательства различных отраслей права. Вместе с тем разъяснения регистрирующих органов значительно упрощают судам обязанность восполнения законодательных пробелов и практически нивелируют риски различного толкования судами одних и тех же норм. В настоящий момент практика применения физическими лицами механизма внесения изменений о себе в ЕГРЮЛ путем подачи соответствующего заявления о недостоверности сведений активно развивается и является наиболее логичным и эффективным способом решения проблемы бездействия собственников компании при увольнении ее руководителя.

Таким образом, проблему защиты прав руководителя при бездействии участников организации в настоящее время нельзя считать полностью решенной. Однако установление надлежащего законодательного регулирования на основе сложившейся судебной практики поможет более эффективно разрешать возникающие в связи с этим конфликты.

7. Шиткина И. С. Некоторые проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // *Хозяйство и право*. 2011. № 4. С. 3—17.
8. Богданов А. В. Юридическая конструкция договора между акционерным обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа // *Вестник Пермского университета*. 2011. № 2. С. 85—90.
9. Степанов П. В. Правовая квалификация отношений, возникающих между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом // *Хозяйство и право*. 2002. № 12. С. 92—97.
10. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М. : Эксмо, 2009. 478 с.
11. Коршунова Т. Ю. Единоличный исполнительный орган юридического лица: проблемы правового статуса // *Новое в гражданском законодательстве: баланс публичных и частных интересов : материалы для VII Ежегод. науч. чт. памяти проф. С. Н. Братуся*. М. : ИЗиСП, 2012. С. 127—146.
12. Кузнецова В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ // *Кадровик*. 2013. № 6. С. 38—45.
13. Калинин И., Салата В. Отстранение, увольнение, прекращение полномочий руководителя организации-должника в процедурах банкротства // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2010. № 5. С. 6—9.
14. Христофорова С. А. Проблемные аспекты государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей // *StudArctic forum*. 2017. Т. 2. № 6. С. 111—117.
15. Миннегалиев Р. Т. Правовая природа и основания отказа в государственной регистрации при создании юридического лица // *Тенденции развития науки и образования*. 2018. № 34-3. С. 27—28. DOI: 10.18411/lj-31-01-2018-37.

REFERENCES

1. Osipenko O. V. Actual problems of systematic application of corporate governance tools and shareholder law. Moscow, Status, 2018. 446 p. (In Russ.)
2. Kashlakova A. S., Ludina D. S. Some problems of termination of the employment contract with the head of the organization under p. 2 of Art. 278 of the Labor Code of the Russian Federation. *Labor Law in Russia and abroad*. 2017;1:26—28. (In Russ.)
3. Korshunova T. Yu. Some problems of legal regulation of labor of the head of the organization. *Zakon*. 2019;11:6—9. (In Russ.)
4. Gorbunov E. Y. About persons acting without a power of attorney: to the reform of the legislation on economic societies. *Vestnik ekonomicheskogo pravosudiya Rossiiskoi Federatsii = Herald of Economic Justice*. 2015;4:61—66. (In Russ.)
5. Kuznetsova V. V. Significance and peculiarities of preliminary procedures in the regulation of labor relations with the head of the organization. *Pravo i ekonomika = Law and Economics*. 2013;10:51—55. (In Russ.)
6. Kurennoy A. M. Legal regulation of labor relations with the head of the organization. *Zakon*. 2004;1:57—62. (In Russ.)
7. Shitkina I. S. Some problems of legal regulation of formation and activity of the sole executive body. *Khozyaistvo i pravo = Economy and Law*. 2011;4:3—17. (In Russ.)
8. Bogdanov A. V. Legal construction of the contract between the joint-stock company and the person performing the functions of its sole executive body. *Vestnik Permskogo universiteta = Perm University Herald*. 2011;2:85—90. (In Russ.)
9. Stepanov P. V. Legal qualification of relations arising between the sole executive body and the joint-stock company. *Khozyaistvo i pravo = Economy and Law*. 2002;12:92—97. (In Russ.)
10. The rights of employers in labor relations. A. F. Nurtidina, L. A. Chikanova (eds.). Moscow, Eksmo, 2009. 478 p. (In Russ.)
11. Korshunova T. Yu. Sole executive body of a legal entity: problems of legal status. *Novoe v grazhdanskom zakonodatel'stve: balans publichnykh i chastnykh interesov = New in civil legislation: balance of public and private interests. Materials for the VII annual scientific readings in memory of Professor S. N. Bratus'.* Moscow, Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation publ., 2012:127—146. (In Russ.)
12. Kuznetsova V. V. Features of termination of the employment contract with the head of the organization under paragraph 2 of Article 278 of the Labour Code of the Russian Federation. *Kadrovik = HR Manager*. 2013;6:38—45. (In Russ.)
13. Kalinin I., Salata V. Suspension, dismissal, termination of powers of the head of the debtor organization in bankruptcy procedures. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*. 2010;5:6—9. (In Russ.)
14. Khristoforova S. A. Problematic aspects of state registration of legal entities and individual entrepreneurs. *StudArctic forum*. 2017;2(6):111—117. (In Russ.)
15. Minnegaliev R. T. Legal nature and grounds for refusal of state registration in the creation of a legal entity. *Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya*. 2018;34-3:27—28. (In Russ.) DOI: 10.18411/lj-31-01-2018-37.

Статья поступила в редакцию 27.03.2024; одобрена после рецензирования 23.04.2024; принята к публикации 28.04.2024.
The article was submitted 27.03.2024; approved after reviewing 23.04.2024; accepted for publication 28.04.2024.