

"ЧАСТНЫЕ" МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ: ОПТИМИЗАЦИЯ И ПРЕДЕЛЫ ЭКСПАНСИИ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ ПРАКТИК

М.В. ПРЕСНЯКОВ

Пресняков Михаил Вячеславович, профессор кафедры служебного и трудового права Поволжского института управления имени П.А. Столыпина - филиала РАНХиГС, доктор юридических наук, доцент.

В статье рассматривается закрепленная [Законом](#) о противодействии коррупции обязанность любых организаций, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, принимать меры по борьбе с коррупцией. Автор отмечает две проблемы, связанные с реализацией данной обязанности. Это может стать причиной административного вмешательства государства в хозяйственную деятельность организаций. Несмотря на значимость антикоррупционной политики в частном секторе экономики, необходимо соблюдать определенную осторожность при определении тех организаций, в отношении которых допустимо использование тех или иных антикоррупционных механизмов.

Ключевые слова: коррупция, комплаенс, частный сектор, конфликт интересов, совместительство, кодекс этики, конституционные права.

"Private" Corruption Combating Mechanisms: Optimization and Limits of Expansion of Anti-Corruption Practices

M.V. Presnyakov

Presnyakov Mikhail V., Professor of the Department of Service and Labor Law of the Povolzhsky Institute of Management Named after P.A. Stolypin, Branch of the RANEPa, LL.D., Associate Professor.

The article considers the obligation of any organizations, regardless of form of ownership and legal form, to take measures to combat corruption, as enshrined in the Anti-Corruption Act. The author notes two problems related to the fulfilment of this duty. Firstly, this can cause administrative interference of the state in the economic activities of organizations. Despite the importance of anti-corruption policy in the private sector of the economy, it is necessary to take some caution in identifying those organizations for which the use of certain anti-corruption mechanisms is permissible.

Key words: corruption, compliance, private sector, conflict of interest, concurrence, code of ethics, constitutional rights.

А так как в пастухах у нас здесь недостаток,
То прикажи овец волкам пасти.
Не знаю, как-то мне сдается,
Что род их сам собой переведется.

И.А. Крылов. Пестрые овцы

Коррупция как системная социальная проблема является одним из наиболее серьезных вызовов нового века: понятно, что данное социальное явление сопровождает любое общество на всем протяжении истории человечества, однако именно в настоящее время оно характеризуется наиболее высокой степенью институционализации. Именно осознание коррупции как социального института сместило вектор усилий государства по противодействию данному явлению с "наказательного" аспекта к разработке превентивных механизмов, препятствующих функционированию коррупционных схем.

Современное законодательство о противодействии коррупции характеризуется высокой степенью экспансии: не только практически ежегодно появляются новые антикоррупционные механизмы и практики, но и расширяется сама сфера распространения указанных механизмов "по кругу лиц". Об этой последней тенденции и пойдет речь в данной статье.

Действие антикоррупционного законодательства по кругу лиц

Традиционно меры по противодействию коррупции законодательно закреплялись в отношении государственной и муниципальной службы, т.е. служебным законодательством. Так, еще до принятия Федерального [закон](#) от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" <1> (далее - Закон о противодействии коррупции) многие антикоррупционные стандарты служебного поведения нашли свое выражение в системе ограничений и запретов, предусмотренных Федеральными законами от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <2> и от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" <3>. В этих же нормативных правовых актах первоначально был введен институт урегулирования конфликта интересов, декларирования сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера государственных и муниципальных служащих. Собственно, и первая редакция [Закона](#) о противодействии коррупции практически не внесла ничего нового в уже существующие механизмы противодействия коррупции. Именно благодаря этому данный Закон получил в специальной литературе оценку как акт скорее программного, чем конкретно-регулятивного характера <4>.

<1> Федеральный [закон](#) от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ (ред. от 01.04.2022) "О противодействии коррупции" // СПС "КонсультантПлюс".

<2> Федеральный [закон](#) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // СПС "КонсультантПлюс".

<3> Федеральный [закон](#) от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2021) "О муниципальной службе в Российской Федерации" // СПС "КонсультантПлюс".

<4> [Комментарий](#) к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (постатейный) / Под ред. С.Ю. Наумова, С.Е. Чаннова. М.: Юстицинформ, 2009.

Однако после его принятия началось активное формирование новой отрасли (или подотрасли) права, регулирующей общественные отношения, связанные с противодействием коррупции в различных сферах. И практически сразу возникло понимание необходимости расширения сферы воздействия превентивных механизмов, установленных в целях противодействия коррупции. В этой связи был принят Федеральный [закон](#) от 21 ноября 2011 г. N 329-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции" <5>, который не только внес целый ряд новых мер противодействия коррупции, но и расширил действие существующих механизмов противодействия коррупции "по кругу лиц". В частности, предусмотренные законодательством в целях противодействия коррупции запреты, ограничения и обязанности были распространены на лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, служащих Центрального банка Российской Федерации, работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных внебюджетных фондов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и т.п.

<5> Федеральный [закон](#) от 21 ноября 2011 г. N 329-ФЗ (ред. от 21.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2022) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции" // СПС "КонсультантПлюс".

Логика таких изменений и дополнений вполне понятна: не только государственные и муниципальные служащие, но и иные лица, выполняющие публично значимые функции, должны соблюдать антикоррупционные стандарты поведения, установленные с целью предотвращения использования служебного положения в личных целях, вопреки интересам общества.

За рамками большинства антикоррупционных механизмов осталась только "частная" сфера деятельности. Некоторые авторы в этой связи отмечают, что "проблемы противодействия коррупции, которые выступают предметом обсуждения на многочисленных конференциях, а также находят отражение в специальной научной печати, заметно обладают свойством монопольного предпочтения вопросов превенции коррупции в области государственной и муниципальной службы.

Редким исключением является внимание к коррупции и борьбе с ней в частноправовой сфере" <6>. Однако подобное положение дел вполне понятно и легко объяснимо, поскольку, с одной стороны, коррупция в публично-правовой сфере обладает гораздо более высоким "индексом общественной опасности", а с другой, что тоже немаловажно, возможность вмешательства государства в деятельность частной организации ограничена. Прямое закрепление многих антикоррупционных механизмов в данной сфере может вступить в противоречие с гарантированными [Конституцией Российской Федерации](#) <7> (далее - Конституция РФ) правами и свободами (свобода предпринимательской деятельности, свобода труда, тайна частной жизни и др.). "В связи с этим возникают вопросы об определении границ правового регулирования, в том числе о допустимости дальнейшего распространения указанных запретов, ограничений и обязанностей, об установлении критериев определения организаций и категорий лиц, на которые антикоррупционные запреты и обязанности должны распространяться" <8>.

<6> Астанин В.В. [Корпоративный антикоррупционный комплаенс](#): проблемы и ресурсы практического обеспечения // Российская юстиция. 2017. N 10. С. 5 - 8.

<7> [Конституция Российской Федерации](#) (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС "КонсультантПлюс".

<8> Цирин А.М. [Критерии распространения антикоррупционных запретов, ограничений и обязанностей](#), установленных в отношении государственных корпораций и компаний, на их дочерние организации // Журнал российского права. 2017. N 12(252). С. 174 - 181.

Собственно, ответственность за коррупционные правонарушения в частном секторе экономики, конечно, предусматривалась и ранее (в том числе и уголовная - например, за коммерческий подкуп), однако, как уже было сказано выше, распространение превентивных механизмов противодействия коррупции (например, антикоррупционных стандартов, института конфликта интересов и т.п.) на частный сектор экономики представляется совсем не простым и не очевидным делом.

Обязанность любых организаций разрабатывать меры противодействия коррупции

В 2013 г. в Законе о противодействии коррупции появилась [ст. 13.3](#), которая закрепила обязанность организаций (!) принимать меры по противодействию коррупции. В [ч. 2 данной статьи](#) были перечислены возможные меры, которые могут вводиться в организации в целях противодействия коррупции: определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений, сотрудничество организации с правоохранительными органами, разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, и т.п.

Национальным [планом](#) противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы, утвержденным Указом Президента РФ от 1 апреля 2016 г. N 147 <9>, предусматривалось обеспечить совместно с Общероссийской общественной организацией "Российский союз промышленников и предпринимателей" принятие организациями в соответствии со [ст. 13.3](#) Закона о противодействии коррупции мер по предупреждению коррупции и их реализацию этими организациями, а также консультативно-методическое сопровождение этой работы.

<9> [Указ](#) Президента РФ от 1 апреля 2016 г. N 147 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы" // СПС "КонсультантПлюс".

Национальный [план](#) противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы содержит поручение Правительству Российской Федерации с участием Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и общероссийских общественных организаций "Российский союз промышленников и предпринимателей" и "ОПОРА России" подготовить предложения, направленные на стимулирование участия организаций в противодействии коррупции.

[Указ](#) Президента РФ от 16 августа 2021 г. N 478 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы" <10> также включает указание Правительству РФ разработать

комплекс мер по повышению эффективности взаимодействия органов государственной власти и предпринимательского сообщества по вопросам противодействия коррупции.

<10> СПС "КонсультантПлюс".

Одновременно еще в 2016 г. появился [Приказ](#) Генпрокуратуры России от 4 мая 2016 г. N 263 <11>, которым органам прокуратуры предписывается проверять соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции, в том числе [ст. 13.3](#) Закона о противодействии коррупции. Нет ничего удивительного, что в условиях, к сожалению, общепринятой для государственных органов "палочно-галочной" системы после издания данного Приказа по стране прокатился вал обращений прокуроров в суды с требованиями обязать ту или иную организацию принимать меры по борьбе с коррупцией.

<11> [Приказ](#) Генпрокуратуры России от 4 мая 2016 г. N 263 "Об организации исполнения Национального плана противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы" // СПС "КонсультантПлюс".

При этом и прокуратура, и суды зачастую формально констатируют нарушение обязанности "бороться с коррупцией", не вникая в особенности той или иной организации. Так, прокурор Комсомольского района Хабаровского края обратился в суд с иском заявлением к ООО "Основной Элемент", обосновав его тем, что в нарушение положений [Закона](#) о противодействии коррупции ООО "Основной Элемент" не исполняет обязанности по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции <12>. В этой связи прокурор потребовал возложить на организацию обязанность устранить нарушения в сфере законодательства о противодействии коррупции.

<12> Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 8 мая 2015 г. по делу N 33-2947/2015.

Директор организации указывал, что ООО "Основной Элемент" является предприятием с числом работников, не превышающим 15 человек, у которых отсутствуют какие-либо полномочия на совершение действий, связанных с получением выгоды, поэтому меры по предупреждению коррупции не разрабатывались, должностное лицо, ответственное за профилактику, не назначалось.

Рассматривая данное дело, суд указал, что [ст. 13.3](#) Закона о противодействии коррупции закрепляется обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Суд специально отметил, что обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции не зависит от организационно-правовой формы данной организации и численности ее работников.

С учетом изложенного требования прокурора были удовлетворены и на ООО "Основной Элемент" была возложена обязанность устранить нарушения по неисполнению действующего законодательства о противодействии коррупции.

Заметим, что Закон закрепляет лишь общую обязанность принимать какие-либо меры по противодействию коррупции, но не устанавливает конкретных механизмов, которые подлежат обязательному введению в деловую практику организации. [Часть 2 ст. 13.3](#) Закона о противодействии коррупции носит рекомендательный характер и не обязывает юридическое лицо предусматривать в своей внутренней документации именно названные в ней меры противодействия коррупции. Однако встречаются и откровенно неправосудные решения.

Так, например, ООО "КТН" обратилось в Луховицкий районный суд Московской области с административным иском о признании незаконным и отмене представления об устранении нарушений закона, внесенного заместителем Луховицкого городского прокурора Московской области <13>. В частности, в данном представлении было указано, что административным истцом не в полном объеме реализуются меры по предупреждению коррупции, поскольку им не принят локальный нормативный акт, регламентирующий вопросы сотрудничества с правоохранительными органами. Административный истец полагал, что [ч. 2 ст. 13.3](#) Закона о противодействии коррупции является нормой рекомендательной, не возлагает на организацию обязанности разработать и

принять локальный нормативный акт о сотрудничестве с правоохранительными органами, а поэтому отсутствие такого локального нормативного акта не является нарушением действующего законодательства о противодействии коррупции.

<13> URL: <https://sudact.ru/regular/doc/u7cT1tgO0Nou>.

Тем не менее эти аргументы были отвергнуты судом и иск удовлетворен не был. Суд путем долгих рассуждений, практически не относящихся к сути дела, пришел к выводу, что "законодатель предоставил организации в зависимости от специфики деятельности организации, ее организационно-правовой формы, иных особенностей возможность выбора мер по предупреждению коррупции. Вместе с тем выбор таких мер не может быть произвольным". После этого он согласился с административным ответчиком, что "отсутствие в ООО "КТН" локального нормативного акта о сотрудничестве с правоохранительными органами свидетельствует о том, что в ООО "КТН" не полностью разработаны и приняты меры по предупреждению коррупции".

Однако, закрепляя императивную обязанность принятия мер по борьбе с коррупцией, законодатель ожидает инициативных действий по разработке указанных мер непосредственно от самих работодателей в рамках так называемых комплаенс-процедур.

Локальное антикоррупционное нормотворчество

"Compliance - это соблюдение не только законов и соответствующих им подзаконных актов. В отличие от законности это еще и соблюдение отраслевых стандартов, кодексов, локальных нормативных актов. То есть compliance в деятельности организаций фактически включает в себя понятие законности" <14>. Вот так: комплаенс - это нечто большее, чем законность, концепт, имманентно включающий в себя законность! Хотелось бы заметить, что само по себе расширение понятия законности за счет включения соблюдения корпоративных правил, деловой этики и прочих требований конкретных организаций уже размывает этот принцип и приводит к его "приватизации" частными компаниями: "...законность не может быть калужская и казанская, а должна быть единая всероссийская" (В.И. Ленин).

<14> Копытин Д.А., Шанина А.А. [Превенция коррупционных нарушений](#) в деятельности российских компаний. Антикоррупционное законодательство США, Великобритании и России // Предпринимательское право. 2016. N 3. С. 39 - 46.

В качестве примера подобного внедрения комплаенс-процедур сошлемся на [статью](#) специалиста-практика <15>, который делится собственным опытом внедрения системы комплаенса в акционерном обществе. Так, например, при приеме работников на "ключевые должности" в организации рекомендуется проводить "специальную проверку кандидатов", в том числе "фактов наличия судимости, информации о совершенных правонарушениях" и даже - "об обвинениях/подозрениях, не завершившихся судебным разбирательством"! При этом автор почему-то ссылается на [ст. 11.1](#) Закона о противодействии коррупции, которая, как известно, закрепляет антикоррупционные обязанности служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, и т.п. Во-первых, указанные обязанности распространяются только на специальных субъектов, к которым ОАО "Уральский трубный завод" не имеет никакого отношения. А кроме того, даже в отношении работников названных в данной [статье](#) организаций (Центральный банк, государственные корпорации и т.п.) подобных предлагаемым проверкам не предусмотрено! И главный вопрос: а не является ли нарушением тайны частной жизни и личной тайны (кстати, прямо гарантированных [Конституцией РФ](#)) получение информации о судимости, правонарушениях или "подозрениях" в отношении сотрудника частной компании?!

<15> Светличный А.В. [Комплаенс. Меры по предупреждению](#) коррупции в организации // Юрист. 2017. N 18. С. 34 - 39.

С одной стороны, упомянутая выше ст. 13.3 Закона о противодействии коррупции в [ч. 2](#) называет исчерпывающий перечень мер по противодействию коррупции, которые могут самостоятельно применяться организациями, относящимися к "частной" сфере. А с другой -

формулировки, используемые законодателем, до предела расширяют полномочия работодателя в данной сфере. Например, что следует понимать под разработкой и внедрением в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, или принятием кодекса этики и служебного поведения работников организации? До каких пределов свободен работодатель при установлении упомянутых стандартов и кодексов?

Что советует Минтруд

Минтруд дал разъяснения, как нужно или можно устанавливать антикоррупционные запреты и ограничения, а также применять иные антикоррупционные меры, дважды. Сначала, в 2018 г., на сайте <http://www.gosmintrud.ru> появились Методические [рекомендации](#) по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. Потом, в 2019 г., там же был размещен документ под названием "[Меры по предупреждению коррупции в организациях](#)", который представляет собой обновленную версию Методических рекомендаций 2018 г. Кстати сказать, статус и того, и другого документа совершенно неясен, поскольку они не были утверждены даже письмами Минтруда.

Что же советует Минтруд? Для целей данной работы особый интерес представляют рекомендации, посвященные введению в организациях так называемых антикоррупционных стандартов ("Стандарты и кодексы поведения"). В качестве одной из двух основных целей введения таких стандартов позиционируется задача уберечь работника от попадания в ситуацию конфликта интересов. Например, по мнению Минтруда (напомним, кстати, что письма-рекомендации подобного рода, по собственному утверждению Министерства труда и социальной защиты, являются всего лишь мнением данного органа), "получение подарка или предложения о работе по совместительству от организации-конкурента могут в дальнейшем побудить работника совершить те или иные действия в пользу такой организации, идущие вразрез с его трудовыми обязанностями".

Спору нет, такая опасность существует, однако выход из этой "этически спорной ситуации" Минтруд видит в "установлении соответствующих антикоррупционных стандартов на получение подарков и работу по совместительству". Что здесь имеется в виду: возможность работодателя своим локальным актом (!) запретить или ограничить получение работниками подарков или трудоустройство по совместительству? На минуточку напомним, что, согласно [Конституции](#) РФ, принцип свободы труда предполагает право каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В соответствии с этим основополагающим принципом Трудовой кодекс Российской Федерации <16> (далее - ТК РФ) в [ст. 282](#) предусматривает, что заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Да, такая возможность может быть ограничена или сужена федеральным законом в конституционно значимых целях ([ст. 55](#) Конституции РФ), но лишь федеральным законом, а никак не локальным актом работодателя и даже не письмом Минтруда!

<16> Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // СПС "КонсультантПлюс".

Прямым следствием подобных рекомендаций является, например, закрепление в кодексах деловой этики некоторых компаний положений, согласно которым "сотрудники компании и лица, действующие от имени компании, должны получить разрешение непосредственного руководителя на деятельность помимо работы в компании, на вступление в любую должность по совместительству в какой-либо коммерческой компании во избежание конфликта интересов" <17>.

<17> Кодекс деловой этики компании "Восток-сервис". URL: <https://kursk.vostok.ru/codex/>.

Рассматриваемыми рекомендациями Минтруда организации предлагается самостоятельно разработать собственные антикоррупционные стандарты, которые могут включать в себя не только "основные ценности и принципы", но и "конкретные, обязательные для соблюдения правила поведения". Такие "правила поведения" рекомендуется закреплять в особых единых нормативно-правовых актах - кодексах деловой этики.

В качестве примера такого "конкретного правила поведения" Минтруд называет определение круга родственников при установлении антикоррупционного стандарта, устанавливающего

особенности работы в организации лиц, связанных родством или свойством, на условии их прямой подчиненности друг другу. Это живо напоминает положения советского законодательства о запрете совместной службы на одном и том же государственном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве. Заметим, что данное положение, введенное еще в 1918 г. [Постановлением](#) Совета Народных Комиссаров "Об ограничении совместной службы родственников в советских учреждениях", а затем перенесенное в [ст. 20](#) КЗоТ, касалось именно государственных организаций. Кстати, отказались от подобной нормы именно в связи с увеличением доли частного сектора экономики. Но даже эти положения советского законодательства не позволяли организации самостоятельно определять круг родственников, на которых распространяется данное ограничение. В соответствии же с рассматриваемым письмом Минтруда работодатель может устанавливать запрет совместной службы хоть двоюродного дяди, хоть внучатого племянника!

Минтруд советует не только вносить указанные антикоррупционные меры в локальные акты организаций и трудовые договоры работников, но и закреплять внутренними документами работодателя меры ответственности, применяемые в случае их нарушения, особо акцентируя внимание на их "неотвратимости", чтобы у сотрудников не создавалось "впечатление, что в организации есть "неприкасаемые" сотрудники, к которым антикоррупционные стандарты не применяются" (кстати, очень жаль, что авторы данного документа не знакомы с этимологией и семантикой слова "неприкасаемый", которое совсем не тождественно понятию "неприкосновенный").

Конечно, здесь отмечается, что ТК РФ все-таки существует и действует и увольнение за утрату доверия (по [п. 7.1 ст. 81](#) ТК РФ) "применимо исключительно к работникам определенных категорий организаций, указанных в [ст. 349.1](#) и [349.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации". Очевидно, что нарушение антикоррупционных стандартов, непосредственно предусмотренных локальными актами организации, может повлечь только иные меры дисциплинарной ответственности - замечание или выговор. Однако в данном случае опускается тот факт, что, согласно [п. 5 той же ст. 81](#) ТК РФ, вполне возможно расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. На практике это означает, что в случае повторного нарушения кодекса деловой этики, принятого самим работодателем, вполне возможно увольнение работника по данному основанию.

Отдельно в рекомендациях оговариваются сферы, в которых организациям "в первую очередь" рекомендуется установить собственные антикоррупционные стандарты. Так, в качестве подобной сферы называется получение сотрудниками организации подарков и их дарение от имени организации. При этом Минтруд вполне логично отмечает, что "получение работником организации подарка от лица, в отношении которого он наделен теми или иными управленческими или распределительными полномочиями, а также от иных заинтересованных сторон (например, от конкурентов) может послужить причиной отступления им от объективного и беспристрастного исполнения своих трудовых обязанностей". Да, действительно, такая возможность существует, однако стоит отметить, что законность (а тем паче конституционность) не может подменяться "революционной целесообразностью" (С.Е. Чаннов): все ограничения конституционных прав (а в данном случае - это право частной собственности, гарантированное Основным [Законом](#)) могут устанавливаться не только в конституционно значимых целях (воспрепятствование коррупции, безусловно, относится к таким целям), но и исключительно федеральным законом. Федеральный же закон - Гражданский кодекс Российской Федерации <18> в [ст. 575](#) - устанавливает исчерпывающий перечень случаев запрещения и ограничения дарения.

<18> Гражданский [кодекс](#) Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // СПС "КонсультантПлюс".

Между тем, например, Кодекс делового поведения и этики компании РОС АГРО ПЛС <19> разрешает ее сотрудникам принимать подарки, стоимость которых не превышает 3 000 рублей, при этом специально оговаривая, что такой подарок в любом случае не должен представлять собой стимул или награду за какое-либо конкретное деловое решение. Отдельно оговариваются личные подарки, которые сотрудники компании могут принимать "в связи с общепринятыми случаями, такими как дни рождения, присуждение степени, повышение по службе, новая работа, свадьба, выход в отставку или национальный праздник". Более того, все расходы на подарки и развлекательные мероприятия должны быть учтены в отчетах о расходах.

<19>

URL:

https://www.rusagrogroup.ru/fileadin/files/corporate_documents/regulations/2014_05_kodeks_delovogo_povedenija_i_ehtiki.pdf.

В данном же документе содержатся "правила столования" сотрудников компании: "Сотрудники могут время от времени принимать или делать приглашение на обед, ужин или иное развлекательное мероприятие, если: (i) стоимость обеда, ужина или развлекательного мероприятия находится в разумных пределах; (ii) цель встречи или посещения мероприятия является деловой; и (iii) расходы будут оплачены Компанией как надлежащие деловые расходы". Остается не вполне понятным вопрос: может ли сотрудница данной компании принять приглашение на обед, например, от своего поклонника или друга "без разрешения" компании?

Любые антикоррупционные меры, предполагающие установление запретов или ограничений, носят ярко выраженный правоограничительный характер, поэтому их применение должно подчиняться конституционным правилам закрепления таких ограничений (ст. 55 Конституции РФ). Установление различного рода "разрешительных" правил и процедур дарения и принятия подарков, посещения обеда или развлекательных мероприятий и т.п. ограничивает личную свободу человека и допустимо только на уровне федерального закона, а не локального нормотворчества различных компаний!

Кстати, одновременно с правилами получения подарков Минтруд рекомендует: "В локальных нормативных актах организации, например в антикоррупционной политике организации, следует установить прямой запрет на получение и дачу взяток". Здесь возникает только один вопрос - зачем? Положения Уголовного кодекса Российской Федерации <20> не будут применяться в отношении работников данных организаций, если взятки не будут запрещены кодексом деловой этики?

<20> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ (ред. от 14.07.2022, с изм. от 18.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // СПС "КонсультантПлюс".

Еще одно ограничение права частной собственности, гарантированного каждому Основным Законом, в целях противодействия коррупции касается владения ценными бумагами. В этом отношении в Рекомендациях Минтруда говорится только, что "наличие у работника ценных бумаг в организации, в отношении которой он обладает определенными распределительными или управленческими полномочиями, на стоимость которых он косвенно может повлиять, принимая решения в пользу такой организации, вводит работника в ситуацию конфликта интересов". Не вполне понятно, что здесь может предпринять частная компания: запретить владение такими ценными бумагами или обязать работника передать их в доверительное управление.

Например, Кодекс корпоративной этики АО "Зарубежнефть" <21> квалифицирует наличие у работника, членов его семьи или близких родственников долей участия, ценных бумаг делового партнера или конкурента компании как ситуацию конфликта интересов и предусматривает письменное сообщение об этом непосредственному руководителю, который затем направляет материалы в комиссию по корпоративной этике компании. Следует заметить, что данным документом прямо предусматривается, что нарушение работником порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов "безусловно, рассматривается как дисциплинарный проступок, который может служить основанием для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности". Иными словами, тайна частной жизни и персональных данных должны отступить перед кодексом корпоративной этики!

<21>

URL:

https://www.nestro.ru/media/filer_public/4f/c6/4fc639e3-c2d2-4b49-8186-a18a4f660170/zn_ethics_code_.pdf.

"Частный" конфликт интересов

Впрочем, на институте конфликта интересов и правилах его урегулирования следует остановиться более подробно. Закон о противодействии коррупции определяет конфликт интересов как реальную или потенциальную ситуацию противоречия между личной заинтересованностью лица и его служебными обязанностями, которые носят публично-правовой характер.

Кстати, до 2015 г. в [ст. 10](#) названного Закона, содержащей легальное определение конфликта интересов, прямо указывалось, что обязательным признаком конфликта интересов является "противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства". Федеральным [законом](#) от 5 октября 2015 г. N 285-ФЗ было введено, как отмечается в пояснительной записке, новое "универсальное" понятие конфликта интересов, из которого исчезло упоминание прав и законных интересов граждан, организаций и общества. Считаем подобное изменение формулировки конфликта интересов стратегически неправильным! Возможно, с функциональной или, точнее, с "инструментальной" позиции указание в определении конфликта интересов на противоречие между личной заинтересованностью лица и интересами общества и не дает многого, однако здесь следует иметь в виду следующие соображения.

Конфликт интересов предполагает возложение на лицо дополнительных обязанностей и ограничений его прав, в том числе предусмотренных [Конституцией](#) РФ. Например, обязанность уведомления представителя нанимателя (работодателя) о возможности возникновения конфликта интересов, по сути, представляет собой ограничение предусмотренного [ст. 23](#) Основного Закона права на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. Согласно [ч. 3 ст. 55](#) Конституции РФ основные права могут быть ограничены федеральным законом, но лишь в той мере, которая необходима в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Поэтому упоминание того, что конфликт интересов может привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства, "санкционирует" возможность введения ограничений некоторых конституционных прав, необходимых для его урегулирования.

Вместе с тем нельзя не отметить, что и в существующем определении конфликта интересов речь идет о противоречии между личной заинтересованностью и публичным интересом, который заключается в надлежащем исполнении лицом своих публичных профессиональных (служебных) обязанностей. Институт конфликта интересов, как он предусмотрен в законодательстве о противодействии коррупции, - это всегда противоречие между частными интересами лица, обладающего соответствующими полномочиями, и публичными интересами общества.

Совсем другое значение этот институт приобретает при попытке его ассимиляции в сфере частноправовых отношений. Согласно [рекомендациям](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 сентября 2019 г. "Меры по предупреждению коррупции в организациях" <22> целью введения мер по урегулированию конфликта интересов в частной сфере является "соблюдение баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации". Конечно, данный документ направлен на реализацию публично значимой задачи - противодействие коррупции в обществе - и рассматривает институт предотвращения конфликта интересов именно через призму этой цели, однако используемое здесь понятие "интересы организации" выходит далеко за пределы данной задачи.

<22> СПС "КонсультантПлюс".

Так, например, Кодекс делового поведения и этики публичного акционерного общества "Мобильные ТелеСистемы" <23> определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами компании. При этом закреплены следующие цели механизма урегулирования конфликта интересов:

- предотвращение возможных финансовых убытков и репутационного ущерба компании;
- недопущение принятия необъективных решений в ущерб интересам компании;
- исключение ситуаций, когда наличие деловых интересов вне компании может препятствовать сотруднику полноценно исполнять свои обязанности.

<23>

URL: https://moskva.mts.ru/upload/contents/10647/MTS_Code_of_Business_Conduct_and_Ethics_2018_rus.p

df.

Очевидно, что в основе подобного понимания конфликта интересов находится задача защиты частноправового интереса организации. Коммерческая компания создается с целью извлечения прибыли, которая и является основным интересом такой организации. Несмотря на то что подобный интерес также охраняется законом, как нам представляется, его обеспечение и защита являются недостаточной причиной для ограничения конституционных прав и свобод человека и гражданина по смыслу ст. 55 Основного Закона.

Между тем в названном выше документе Минтруда разъясняется: "С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации". При этом основную задачу деятельности организаций по предотвращению и урегулированию конфликта интересов орган государственной власти, призванный в первую очередь осуществлять защиту трудовых прав, видит в "ограничении влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения".

Спору нет - работник в трудовых отношениях должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать действующее законодательство, однако для достижения данной цели существует институт дисциплинарной ответственности, который предусматривает применение к работнику различных мер дисциплинарного воздействия, но только за совершенный проступок. Меры же, направленные на урегулирование конфликта интересов, носят превентивный характер и предполагают предотвращение презюмируемого правонарушения. Можно сказать, что подобное регулирование в некотором смысле основано на презумпции вины специального субъекта. Именно специального и в четко определенных законом ситуациях, поскольку общим принципом правового регулирования все же является презумпция невиновности.

Стратегия законодателя в части введения антикоррупционных мер в организациях

Названные выше проблемы, связанные с введением антикоррупционных мер в организациях, заставляют поставить вопрос об общей стратегии государства в отношении противодействия коррупции в частной сфере.

Омский ученый, специалист в области трудового права М.А. Драчук полагает, что необходимо разграничивать смежные, но не тождественные понятия "дисциплина труда" и "трудовая дисциплина". Последняя тяготеет "к локальному (корпоративному) уровню правового регулирования трудовых отношений. Напротив, дисциплина труда понимается скорее как элемент государственного управления рынком труда, объективная предпосылка связи дисциплинарного поведения работника с административными правонарушениями и преступлениями человека и гражданина" <24>. Дисциплина труда содержит в себе видимый "публичный компонент" правового регулирования, что сближает дисциплинарную ответственность с административной и уголовной. Эту модель Мария Александровна характеризует как советскую и постсоветскую, которая тяготеет к централизованному государственному регулированию труда.

<24> Драчук М.А. [Проблемы разработки института дисциплины труда](#) в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 3. С. 30 - 32.

Следует иметь в виду, что цитируемая выше работа была посвящена проблеме выбора оптимальной модели регулирования труда для государств - членов ЕврАзЭС. При этом сам автор не скрывает симпатии к договорной модели трудовой дисциплины в противовес дисциплине труда. Между тем нет ли явного "публичного компонента" в закреплении мер противодействия коррупции в трудовых отношениях и не следует ли здесь избрать стратегию государственного регулирования дисциплины труда?

Существующая же на сегодняшний день стратегия в данной сфере представляется крайне противоречивой и эклектичной: с одной стороны, государство закрепляет публичную обязанность работодателя бороться с коррупцией и устанавливает ответственность за ее неисполнение. С другой, воздерживается от централизованного законодательного регулирования способов и мер такой "борьбы", предоставляя это самому работодателю. Однако российское трудовое

законодательство (как и советское) ориентировано на ограничение "хозяйской власти" (Л.С. Таль) работодателя и защиту трудовых прав работника. Российский работодатель лишен таких широких полномочий по регулированию труда работников, которыми обладают зарубежные компании, и это, на наш взгляд, совсем не плохо. Однако стремление заставить работодателя бороться с коррупцией и предоставление на его усмотрение способов такой борьбы представляется попыткой усидеть на двух стульях.

Литература

1. Астанин В.В. [Корпоративный антикоррупционный комплаенс](#): проблемы и ресурсы практического обеспечения / В.В. Астанин // Российская юстиция. 2017. N 10. С. 5 - 8.

2. Драчук М.А. [Проблемы разработки института дисциплины труда](#) в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС / М.А. Драчук // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 3. С. 30 - 33.

3. [Комментарий](#) к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (постатейный) / Ответственный редактор и руководитель авторского коллектива С.Ю. Наумов; Научный редактор С.Е. Чаннов. Москва: Юстицинформ, 2009. 260 с.

4. Копытин Д.А. [Превенция коррупционных нарушений](#) в деятельности российских компаний. Антикоррупционное законодательство США, Великобритании и России / Д.А. Копытин, А.А. Шанина // Предпринимательское право. 2016. N 3. С. 39 - 46.

5. Светличный А.В. [Комплаенс. Меры по предупреждению](#) коррупции в организации / А.В. Светличный // Юрист. 2017. N 18. С. 34 - 39.

6. Цирин А.М. [Критерии распространения антикоррупционных запретов](#), ограничений и обязанностей, установленных в отношении государственных корпораций и компаний, на их дочерние организации / А.М. Цирин // Журнал российского права. 2017. N 12(252). С. 174 - 181.

Подписано в печать

31.08.2022
