

УДК 347.191

DOI: 10.17223/22253513/26/12

В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова

ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ЧАСТНОГО ПРАВА

На основе положений частного права рассматриваются правовые вопросы распределения произведенного в организации продукта, актуальные проблемы правового опосредования механизмов стимулирования добросовестного отношения к труду наемных работников и руководителя организации, вопросы регулирования имущественной ответственности руководителя по долгам организации.

Ключевые слова: частное право, ответственность руководителя, имущественные отношения, заработная плата.

Коммерческие организации, как правило, создаются с целью получения прибыли. При этом в настоящее время все более актуальным становится вопрос о структуре и формах распределения получаемых организацией доходов. В сферу частного права попадают следующие блоки вопросов: заработная плата наёмных работников, вознаграждение руководителя, распределение прибыли. При этом сегодня вопрос о распределении доходов все чаще исследуется наряду с вопросами распределения рисков ответственности за результаты деятельности организации. Дискуссия о «золотых парашютах», введение возможности при определенных условиях взыскивать убытки с руководителя в случае банкротства организации показывают, что необходимо разрабатывать теоретическую основу для обеспечения целостного правового регулирования общественных отношений в сфере распределения произведенного в организации продукта. В структуру произведенного в организации продукта следует включать вознаграждение за труд, вознаграждение руководителя, доходы, получаемые участниками (акционерами). Следует также определить механизмы учета рисков убытков и / или ответственности, которые несут две последние группы субъектов.

Структура получаемого в результате соединения наёмной рабочей силы с принадлежащими работодателю (организации или физическому лицу) средствами производства не только в правовой, но и экономической литературе в настоящее время умело затушёвывается либо замалчивается. Обычно не подчеркивается, что произведенный в организации продукт (товар, услуги, выполненные работы) является результатом различных форм эксплуатации наёмных работников и нередко в безжалостной, постыдной для правового государства форме. В известных слоях современного общества формируется отношение к наёмному работнику как безмолвному, безликому, не имеющему возможности защитить себя человеку. Работодатель при желании может обеспечить наёмному работнику, его семье безбедное существование, если он будет в этом материально заинтересован. Нравственность, моральные ценности в таких случаях всегда уходят на «задний» план. Широко известны факты

не знающих границ эксплуатации мигрантов, наёмных работников на селе и в местах, удаленных от краевых, районных центров.

Представляет интерес не только процесс исчисления заработка, но и принципы формирования и размеров фонда оплаты труда. Очевидно, что в настоящее время заработная плата работников зависит от успешности и результативности работы организации в целом. В связи с этим для рассмотрения имущественных отношений в организации представляется необходимым исследование процедуры формирования заработной платы, согласования принципов ее исчисления, роли в этом процессе коллектива работников, его представителей. При рассмотрении имущественных отношений по поводу распределения произведенного продукта важно учитывать и дополнительные «инструменты», применяемые работодателями в различных правовых системах в целях повышения заинтересованности работников, производственного коллектива в успехе организации. К ним можно относить как достаточно распространенную в крупных организациях выплату вознаграждения по итогам работы за год, так и другие, менее популярные у работодателей способы увязать доходы работников с результатами работы организации в целом (привилегированные акции, опционы и т.п.). Очевидно, что в настоящее время системы мотивации руководящих, ключевых сотрудников выстраиваются в рамках частного права в целом, не ограничиваясь только нормами о заработной плате.

В США уделяется внимание теории корпоративной социальной ответственности компаний, которые заботятся о благосостоянии общества. В ее рамках сформировалась новая теория устойчивого развития (*sustainability*). В ее основе лежит идея социальной ответственности компаний, которые перевыполняют свои обязательства, сосредоточившись на решении мировых социальных проблем и рассматривая их в качестве возможности для получения прибыли и одновременно решения указанных проблем. Второй теорией в области социальной ответственности является теория заинтересованных групп (*stakeholder theory*), при которой в рамках социальной ответственности уделяется внимание интересам всех групп во всех сферах деятельности организации. Работники за свою лояльность работодателю ожидают получения заработной платы, дополнительных льгот и рассчитывают, что работодатель позаботится о них в сложной ситуации. Корпоративная социальная ответственность включает в себя несколько направлений: экономическое, правовое, этическое и благотворительное. С одной стороны, компания преследует цель извлечения прибыли (экономическая ответственность), соблюдает требования действующего законодательства (правовая ответственность); делает то, что является правильным, обоснованным и справедливым (этическая ответственность), и ощущает свою ответственность перед обществом (ответственность в области благотворительности). У теории корпоративной социальной ответственности есть как сторонники, так и противники. Противники указывают на то, что организация должна сосредоточиться на получении прибыли, а решение социальных проблем оставить некоммерческим организациям и правительству. Второй аргумент против – компания создается для производства товаров и услуг и не должна заниматься поддержанием благосостояния общества, поскольку у нее нет опыта в данной сфере. Третий аргумент – со-

циальные расходы работодателя повысят конечную стоимость товара и предприятие окажется неконкурентоспособным. Аргументы за: большинство проблем вызвано самими компаниями (загрязнение окружающей среды, низкая заработная плата), и они должны устранить эти проблемы. В случае отказа компаний возложить на себя дополнительную социальную ответственность государство может установить большие штрафы для таких компаний. Умные компании могут извлекать доход из решения отдельных проблем [1. С. 86–89].

Экономисты описывают модели отношений работодателя с наёмными работниками, особенно «человеческих отношений», а также «человеческих ресурсов» – якобы характерные для постиндустриального, инновационного периода. Рекомендации учёных сводятся к тому, что российские фирмы – приватизированные, вновь созданные, реорганизованные – должны предпочесть модель, полностью оправдавшую себя за рубежом (в Японии, США, Великобритании, Германии, Швеции и др.).

В таких производственных коллективах якобы сглаживаются противоречия между работодателем и наёмными работниками, которые хотят участвовать в формировании и достижении общих целей, способны решать творческие и ответственные задачи, даже больше, чем это требует выполняемая ими трудовая функция. При таком подходе отпадает необходимость обсуждать противоречия интересов работодателя и наёмных работников и вообще упоминать об антагонистических противоречиях труда и капитала, получаемой капиталистом (владельцем капитала) прибыли, прибавленной стоимости, исследовать метаморфозы капитала и их кругооборот. Учение К. Маркса объявляется устаревшим, не отвечающим требованиям сегодняшнего дня.

Любая теория становится научной, если она может быть отражена в виде формулы, доступна для математического обоснования и подтверждается на практике. Именно этим требованиям отвечает «устаревшая» теория К. Маркса о роли капитала в товарном производстве [2. С. 71–72].

Все рассуждения на тему об оплате труда современного наёмного рабочего в соответствии с его количеством и качеством служат только своеобразным приёмом сокрытия источника получения современным капиталистом прибавочной стоимости. Прибавочная стоимость – часть стоимости товаров, производимых в организации. Она создаётся неоплаченным трудом наёмных работников сверх стоимости их рабочей силы и безвозмездно присваивается капиталистом [3. С. 1069]. Другого объяснения, по всей вероятности, эксплуатации наёмных работников нет. Как нет и необходимости нивелировать сущность взаимоотношений наёмных работников с работодателем.

Конечно, нельзя игнорировать огромную социальную роль предпринимателя в нашем обществе. Именно он, создавая организацию, даёт наёмным работникам необходимые средства для жизнедеятельности его самого и его семьи, создаёт условия для роста профессионального и культурного уровня жизни, частично оплачивая производительный труд. Эти отношения лежат в основе такого института трудового права, как заработная плата. Изучение нормативного материала и практики его применения позволяет выделить особую роль в обеспечении внутреннего трудового распорядка следующих социально-правовых категорий, изучаемых наукой трудового права, эконо-

мической теорией и рядом других наук: тарифная система, формы и системы заработной платы, гарантийные и компенсационные выплаты, надбавки и доплаты.

Трудовое право имеет необходимые механизмы участия представителей работников в формировании принципов распределения получаемого организацией дохода – через соглашения, коллективные договоры, учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативно-правовых актов. Вместе с тем нельзя не заметить, что фактически в настоящее время базовым ориентиром в отношении вознаграждения за труд, по сути, являются нормы о минимальном размере оплаты труда.

В мире существует различная практика по определению минимального размера оплаты труда. Представляет определенный интерес, что в США наряду с федеральным МРОТ существуют еще и минимальные размеры оплаты труда, установленные на уровне штатов и отдельных городов. Примечательно, что при этом используются разные способы их определения. Минимальный размер оплаты труда в США действует применительно к оплате за 1 час работы. Одни штаты (например, Колорадо) определяют его размер при помощи формулы расчета прожиточного минимума (*cost of living formula*) и распространяют указанные требования только на предприятия торговли, сферу оказания услуг, коммерческую сферу деятельности, предприятия общественного питания и медицинские учреждения. Другие (Миннесота) при определении размера оплаты труда исходят из финансового положения предприятия. Третьи (Арканзас, Джорджия) распространяют требования о выплате заработной платы не ниже МРОТ только на предприятия с определенным количеством работников.

В Германии минимальный размер оплаты труда был закреплен в законодательстве только в 2015 г. В 2017 г. он составил 8,84 евро в час. Аргументами за введение определенного законом минимального размера оплаты труда стали следующие: минимальная заработная плата должна обеспечивать достойную жизнь работника, уровень минимальной заработной платы влияет на работоспособность системы социального страхования. Решение о введении МРОТ было вызвано в числе прочего и проявившейся тенденцией снижения доли работников, охваченных тарифными договорами, выполнявших ранее функцию определения справедливого размера вознаграждения за труд с учетом отраслевых особенностей. То есть определение заработной платы, в первую очередь ее минимального размера, представляет собой установление минимальной доли работников в структуре произведенного продукта, а следовательно, и доходов организации, и зависит от принятой в обществе модели распределения социальной ответственности компаний и государства.

Интересны особые правила, предусмотренные в США для работников, получающих чаевые. Чаевые представляют собой денежную сумму, которую работник получает от покупателя (клиента) в качестве подарка или вознаграждения за выполнение какой-либо услуги. Чаевые не включаются в стоимость товара, которую оплачивает клиент. Размер чаевых зависит от покупателя. К чаевым относится только денежная сумма (в том числе банковские чеки). Иные подарки, такие как билеты в театр, товары и т.п., к чаевым не относятся. Закон о справедливых условиях труда позволяет работодателю

выплачивать работникам, получающим чаевые, заработную плату в размере не ниже 2,13 долл. за час работы (федеральный минимальный размер оплаты труда в США составляет 7,25 долл. в час). При этом размер чаевых и базовый оклад в совокупности должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Сверхурочные часы указанной категории работников оплачиваются не ниже чем в полуторном размере. Работнику не обязательно получать чаевые лично. На тех предприятиях, где заключено соглашение о разделе чаевых (*tip-pooling arrangement*), они делятся на всех работников. При этом работодатель не имеет права аккумулировать и распределять чаевые. Для этого назначается специальный работник. То есть фактически доходы получены не организацией, а самим работником, но они учитываются при определении расходов работодателя на заработную плату. Пример США с опосредованием общественных отношений по поводу чаевых наглядно иллюстрирует необходимость единого рассмотрения и анализа всех имущественных отношений, возникающих в организации.

Вопрос о распределении произведенного в организации продукта следует рассматривать также во взаимосвязи с развивающимися в настоящее время в России нормами об ответственности директора за убытки, возникшие у организации по его вине. По общему правилу руководитель организации состоит с ней в трудовых отношениях и его труд регулируется нормами трудового законодательства, закрепляющими также и особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43 ТК РФ). В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Практическая реализация данной нормы порождает необходимость применения норм как трудового, так и гражданского законодательства. При этом вопрос о правовой природе рассматриваемых отношений не может быть в настоящее время решен однозначно ни в пользу трудово-правовой концепции, ни в пользу гражданско-правовой. По общему правилу на руководителя распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для случаев привлечения работников к материальной ответственности. Но в такой ситуации действуют нормы-изъятия из общих правил как в части определения размера возмещаемого ущерба, так и подведомственности таких споров. При определении подведомственности споров законодатель и суды исходят из корпоративной природы рассматриваемых отношений. Соответственно иски о взыскании с директора убытков рассматриваются в соответствии со ст. 225.1 АПК РФ в арбитражных судах.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» отмечается, что руководитель организации (в том числе бывший) на основании части второй ст. 277 ТК РФ воз-

мещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, ст. 53.1 ГК РФ, ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», ст. 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», ст. 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

Суды опираются на закрепленное в ст. 53.1 ГК РФ положение о том, что лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу. Лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.

Таким образом, в ситуации привлечения руководителя к материальной ответственности за убытки, причиненные организации, применяется гражданское, а не трудовое законодательство. И работник (руководитель) в целом ряде случаев отвечает за ненадлежащее исполнение им своих обязанностей по правилам гражданского законодательства, будучи лишенным как материально-правовых, так и процессуальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Изложенное позволяет сделать вывод о постепенном размывании границ между трудовым и гражданским правом, как минимум, в части правового регулирования труда руководителя организации и необходимости более четкого структурирования имущественных отношений в организации в рамках частного права.

Литература

1. *Lamb C.W., Hair F.J., Carl M.* Marketing. USA: South-Western Cengage Learning, 2010. 672 p.
2. *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии / под ред. Ф. Энгельса. Т. 2, кн. II: Процесс обращения капитала. М.: Изд-во полит. лит-ры, 1961. 648 с.
3. *Советский энциклопедический словарь.* М.: Советская энциклопедия, 1981. 1600 с.

Lebedev Vladimir M., Melnikova Valentina G. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation)
PROPERTY RELATIONS IN THE ORGANIZATION IN THE SPHERE OF PRIVATE LAW
Keywords: private law, responsibility of the head of organization, property relations, salary.

Taking into account the provisions of private law, the authors deal with the questions of legal regulation of distribution of the manufactured product, legal mediation of the mechanisms of stimulation of a conscientious attitude of employees to work and property liability of the head of the organization for its debts. Commercial organizations are, as a rule, created to attain profits. Moreover, the question of structure and forms of distribution of income gained by the organization is urgent nowadays. The sphere of private law includes the following questions: the salary of employees, reward for the head and distribution of profits. Today the question of distribution of the income is more often examined along with the questions of distribution of liability risks for the results of activity of the organization. The article justifies the need to develop a theoretical basis for ensuring a complete legal regulation of public relations in the sphere of distribution of the product manufactured in the organization. It is necessary to include compensation for labor, reward for the head of organization and income gained by participants (shareholders) into the structure of the manufactured product. It is also necessary to define the mechanisms of risks of losses accounting and/or responsibility of the head and employees for it.

The analysis of property relations in organizations is carried out taking into account the provisions of economic theory, national and foreign experiences in regulation of salary matters, introduction of the minimum rate of payment for labor. All these enabled the authors to justify the need for a complex consideration of all property relations in the organization. Standards of the Russian labor and civil legislation on the responsibility of the head of organization are under consideration. It has been noted that being deprived of both material legal and procedural guarantees provided for in labor legislation in a number of cases, the worker (head) is responsible for unduly performance of his or her duties according to civil legislation.

The article concludes about gradual blurring of lines between labor and civil law, at least, regarding legal regulation of work of the head of organization and the need for a more accurate structuring of property relations in the organization within private law.

References

1. Lamb, C.W., Hair, F.J. & Carl, M. (2010) *Marketing*. USA: South-Western Cengage Learning.
2. Marx, K. (1961) *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii* [Capital. Criticism of political economy]. Vol. 2. Moscow: Izdatelstvo politicheskoy literatury.
3. Prokhorov, A.M. (ed.) (1981) *Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [The Soviet Encyclopedic Dictionary]. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya.