

КОНКУРЕНЦИЯ НОРМ ХОЗЯЙСТВЕННОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАКТИКЕ И ПРИМЕНЕНИИ ЮРИСКОНСУЛЬТАМИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. П. Абражевич, К. Н. Таранова

Научный руководитель: А. Ю. Ломако, доцент кафедры международного экономического права, кандидат юридических наук, доцент

Законодательство Республики Беларусь достаточно полно регулирует трудовые и связанные с ними отношения Трудовым Кодексом Республики Беларусь, что является основным источником отрасли трудового права, особенностью системы источников которого является многообразие. Однако для регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников предусмотрены отсылочные и бланкетные нормы. Такое положение порождает конкуренцию норм права в различных вопросах. Несмотря на то, что подобных коллизий законодатель допускает немного и стремится к сокращению случаев конкуренции норм права, на данный момент существует сложность правового регулирования отдельных аспектов трудовых отношений в практике юрисконсультов хозяйственных обществ. В частности, вопросы конкуренции норм хозяйственного и трудового права в решении корпоративных споров.

Под корпоративным спором подразумевается спор, связанный с созданием юридического лица, его управлением и деятельностью в нём [1]. Более точно корпоративный спор можно описать как спор участников хозяйственных правоотношений по поводу субъективных прав и юридических обязанностей, направленных на их возникновение, изменение и прекращение, а также на решение вопроса о подтверждении существования права и его принудительном осуществлении.

Ни гражданское, ни хозяйственное, в том числе, процессуальное законодательство Республики Беларусь не содержат легального определения корпоративного спора. Однако данный термин обширно используется практикующими юристами, а также в науке и теории права. Институт корпоративного спора тесно связан с гражданской, хозяйственной и трудовой отраслями права по ряду причин:

1. возникает в ходе хозяйственной и экономической деятельности юридических лиц;
2. возникает между участниками хозяйственных правоотношений (между организацией и участниками, между участниками, между организацией и аффилированными лицами);
3. возникает в следствие спора о праве, о юридических фактах;
4. возникает по поводу нарушенных субъективных прав или нарушенных законных интересов, законности правовых предписаний субъектов публичной власти.

Все вышеперечисленные пункты регулируются Гражданским и Гражданским Процессуальным Кодексами Республики Беларусь, Хозяйственным Процессуальным Кодексом Республики Беларусь и Законом Республики Беларусь «О хозяйственных обществах». Отдельные вопросы трудовых и связанных с ними отношениями регулируются Трудовым Кодексом Республики Беларусь, что и порождает правовую связь вышеуказанных отраслей права.

Почему же данная работа начинается со слов о трудовом законодательстве, если корпоративные споры в большинстве случаев возникают в ходе хозяйственной и экономической деятельности юридических лиц?

Дело в том, что на практике юристы хозяйственных обществ сталкиваются с решением споров, предметом которых являются именно трудовые отношения. Именно в этой области возникает конкуренция норм различных отраслей права. В частности, урегулирование трудовых отношений с органом управления хозяйственного общества. В основу рассмотрения данной работы лег реально существующий спор о праве между единоличным органом управления хозяйственного общества в лице директора, который является также учредителем (участником) данного хозяйственного общества с 50 % в уставном фонде, и другими учредителями (участниками) о прекращении полномочий директора. [2]

В чем же заключается спор? Для наилучшего понимания контекста смоделируем ситуацию: три друга решают стать учредителями некоторого юридического лица в форме общества с ограниченной ответственностью. Как часто бывает на практике, учредители уверены друг в друге, знакомы много лет, решаются на учреждение, объединяют вклады, проходят государственную регистрацию и становятся участниками ООО. Происходит благополучное завершение создания новой организации. При решении вопроса об управлении было решено назначить на должность директора одного из участников с долей в уставном фонде равной 50%, предполагая, что человек в деле заинтересован, не допустит халатности и производство останется под контролем «своего, знающего» человека. Доли двух других учредителей, в свою очередь, равны 25% на каждого. Однако спустя годы взгляды на организацию производства, управление им, технологии, уровень доходов и некоторые иные аспекты меняются. Некогда близкие и уверенные друг в друге участники-друзья расходятся во мнениях, соответственно, мирному партнерству и доверию приходит конец. Не вдаваясь в подробности личных неприязней, стоит установить следующие факты:

1. тремя учредителями создано ООО, доли в уставном фонде которого распределены в процентном соотношении 25:25:50;

2. директором организации как единоличный исполнительный орган является её учредитель с размером доли в 50%;

3. остальные участники с общим размером долей в 50% решают сменить директора организации по одному из регламентированных в трудовом законодательстве оснований.

Именно на этом моменте юрисконсульт такого хозяйственного общества попадает в «законодательный тупик». С одной стороны, согласно трудовому законодательству, директор – работник, а значит вопросы найма, оформления на

работу, исчисления заработной платы и увольнения регулируются трудовым законодательством. Глава 18 III Раздела Трудового Кодекса Республики Беларусь дает нормативное правовое обоснование данному тезису. Так, статьей 253 закрепляется, что права и обязанности руководителя организации определяются Трудовым Кодексом, актами законодательства, учредительным документом, а также трудовым договором. Статьей же 254 регламентируется порядок заключения трудового договора с руководителем организации: трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительным документом организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. А также, собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительном документе организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.). Данная глава также регламентирует процедуру расторжения трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника имущества – по своей сути, учредителем организации – и закрепляет в статье 259 то, что основанием для расторжения трудового договора не обязательно наличие виновного деяния (действия или бездействия), а значит собственник имущества организации наделен свободой в выборе и назначении исполнительного органа управления. Важно также отметить, что собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации до истечения его срока [3].

С другой стороны, директор – единоличный исполнительный орган хозяйственного общества, а значит его избрание, прекращение полномочий регулируются гражданским и хозяйственным правом. В таком случае, нормативной правовой базой данных правоотношений становится Гражданский Кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» (далее – Закон). Статья 33 Закона определяет установление исполнительного органа в двух формах: коллегиальный исполнительный орган и (или) единоличный исполнительный орган в лице директора или генерального директора. Наряду с исполнительным органом существует общее собрание участников хозяйственного общества, к компетенции которого относится и избрание исполнительного органа, досрочное прекращение его полномочий. что также может быть отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Исходя из вышеперечисленных положений гражданского и хозяйственного законодательства следует сделать вывод о том, что принятие решения о назначении или избрании директора в качестве единоличного исполнительного органа, а также принятие решения о досрочном прекращении его полномочий также, как и по трудовому законодательству, относится к компетенции учредителей-участников хозяйственного общества, учитывая процедурные особенности, закрепленные Законом [4].

Таким образом, обращаясь к трудовому законодательству, мы делаем вывод о возможности прекращения отношений с директором организации досрочно по

инициативе собственника имущества организации, а если рассматривать собственника как нанимателя – то и в соответствии с положениями о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, с некоторым процессуальным различием (статья 42 Трудового Кодекса). Наряду с этим, собственник имущества организации может обратиться к хозяйственному законодательству. Однако в случае, когда директор организации и есть ее учредитель – а значит и собственник имущества организации, – то он и будет нанимателем в отношении себя же [5]. Из этого следует вывод о невозможности увольнения директора-учредителя как работника. Помимо этого, директор-учредитель входит в общее собрание участников хозяйственного общества по определению, а значит при разрешении вопроса о переизбрании исполнительного органа организации, по общему правилу, решение будет принято простым большинством голосов (т. е. 50%+1). Процентное соотношение голосов (учитывая процентное соотношение долей между участниками в уставном фонде) будет равным, и вывод о невозможности увольнения директора-учредителя как избранного ранее единоличного исполнительного органа остается всё тем же.

Как заявлялось ранее, законодательство Республики Беларусь достаточно полно регулирует различные общественные отношения, попытка урегулировать каждое возможное проявление общественной жизни представляется почти невозможным, особенно в условиях стремительного развития общества в последние годы. Однако, предложить субъектам права «подушку безопасности», предусмотреть механизм урегулирования неразрешимых на данный момент споров вполне реально.

Корпоративный спор, в котором процентное соотношение голосов 50:50, может возникнуть не только в сфере трудовых отношений, но и при решении многих других производственных вопросов. В подобных случаях законодатель может предупреждать и дополнительно устанавливать преждевременные механизмы защиты диспозитивного характера, что важно. К примеру, дополнением к Закону Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» учредителям при создании юридического лица может предоставляться возможность определения в учредительных документах независимой третьей стороны. Такая третья сторона может быть представлена физическим лицом, государственным служащим или должностным лицом какого-либо государственного органа или юридической организации. Относительно такой третьей стороны предлагается установить следующие особенности и принципы деятельности:

1. третье лицо является независимой, отдельной от организации третьей стороной (физическим лицом, государственным служащим, должностным лицом государственного органа, нотариусом, юристом, не связанным с деятельностью данной организации);

2. привлечение третьей стороны к корпоративному спору только в случае распределения голосов 50:50 без возможности разрешения спора уже установленными законодательством или учредительными документами;

3. беспристрастность третьей стороны в принятии решения об исходе спора;

4. безвозмездный характер отношений между третьей стороной и участниками;

5. третья сторона не несет ответственности по обязательствам организации, не иначе как в случаях нарушения законодательства в ходе осуществления своей деятельности.

Такое предложение разрешения корпоративных споров, смеем предположить, поможет сократить количество нерешенных и тупиковых корпоративных споров, установить гарантию удовлетворения требований каждой из сторон спора с учетом наилучших интересов организации.

Гражданское право – одна из наиболее широких по объему свобод и диспозитивности отраслей права, хозяйственное же право наилучшим образом регламентирует положения гражданского права о хозяйственных отношениях. Однако даже в устоявшихся и проверенных временем нормах можно найти коллизии и пробелы. Учитывая различные факторы, изменения в общественных отношениях, можно сделать вывод о возможности как правотворческой, так и научно-теоретической деятельности по разрешению практических вопросов, законодательных коллизий и «тупиков».

Список использованных источников:

1. Корпоративные споры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-sud.by/korporat-spori>. – Дата доступа: 19.09.2023.

2. Решение судебной коллегии по экономическим делам Верховного Суда Республики Беларусь. Дело 288-13/15. Решение Экономического Суда от 19.06.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.court.gov.by/ru/resheniya/sudebnoj/kollegii/po/ekonomicheskim/delam/verhovnogo/suda/>. – Дата доступа: 15.09.2023.

3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. О хозяйственных обществах [Электронный ресурс]: Закон Республики Беларусь, 9 дек. 1992 г., № 2020-XII: в ред. от 18.07.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 7 дек. 1998 г., № 218-З: принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г.: одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г.: в ред. от 03.01.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.