

## **ДВОЙСТВЕННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Н. А. Солянкина,**

старший преподаватель  
кафедры правового обеспечения экономической деятельности  
Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации имеет ряд особенностей. Это связано с его неоднозначным статусом. Так, на стороне нанимателя от его имени и в его интересах выступают руководитель, иные уполномоченные должностные лица, осуществляющие деятельность по выполнению функций нанимателя, то есть они осуществляют «работодательскую» [1, с. 209] правоспособность организации.

В соответствии со ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа [2]. Руководитель организации и является тем лицом, которое исполняет функции органа юридического лица, реализует от его имени гражданские права и обязанности. Таким образом, руководитель, действуя на основании заключенного трудового договора, формирует волю, реализует права и обязанности юридического лица – нанимателя.

Таким образом, руководитель организации, с одной стороны, выступает представителем нанимателя в трудовых отношениях с работниками или в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, с другой стороны, он сам является наемным работником. Ю. С. Сергеев справедливо называет руководителя организации специальным субъектом трудового права, который характеризуется двуединой трудовой правосубъектностью. По его мнению, руководитель наделен особым свойством быть участником отношений, регулируемых нормами трудового права, не только как рядовой работник организации, но и как представитель данной организации в отношениях с другими работниками, а также со всеми иными субъектами трудового права в рамках предмета данной отрасли [3, с. 13].

Как правило, руководители сами решают вопросы по поводу своих командировок, отпусков, режима работы. Но назначение на должность, привлечение руководителя к дисциплинарной или материальной ответственности, отстранение его от должности, материальное стимулирование его труда или вообще прекращение его полномочий осуществляется иными органами управления юридического лица. Учитывая двойственность правового статуса руководителя организации, остается проблемным вопрос о распространении коллективного договора на руководителя организации.

В силу ст. 365 ТК действие коллективного договора распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Следовательно, гарантии и компенсации, предусматриваемые действующим в организации коллективным договором, должны распространяться на руководителя организации как на одного из работников данной организации [4, с. 38].

Однако следует иметь в виду, что руководитель организации относится к особой категории работников, правовое положение которых имеет определенную специфику. Особенности регулирования труда руководителя организации установлены в гл. 18 ТК. Согласно ст. 355 ТК руководитель организации является представителем нанимателя при ведении коллективных переговоров.

В ст. 253 ТК закрепляет правовые основы регулирования труда руководителя организации. Согласно данной норме, права и обязанности руководителя организации определяются ТК, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором. Данный перечень является исчерпывающим, причем в нем отсутствует указание на коллективный договор. В связи с этим, по мнению Н. А. Филипцовой, коллективным договором не могут регулироваться трудовые отношения с руководителем организации. Такая трактовка законодательства, по ее мнению, представляется более правильной, поскольку признание возможности распространения положений коллективного договора на руководителя может привести к соответствующим злоупотреблениям со стороны последнего [5].

В последнее время распространены случаи включения в коллективный договор условий о выплате руководителю так называемого «золотого парашюта». Как правило, это денежная

компенсация, выплачиваемая в случае расторжения трудового договора при соблюдении определенных условий [6, с. 46].

В установлении таких выплат наниматель нередко бывает незаинтересован и, более того, неспособен их предоставить. Кроме того, как отмечает Н. А. Филипцова, руководитель организации при заключении коллективного договора становится косвенно заинтересован в установлении дополнительных прав и гарантий работникам. Все это может привести к финансовой нестабильности нанимателя, поскольку установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ в сфере труда влечет за собой соответствующие денежные затраты и должно быть соизмеримо с экономическими возможностями организации [5].

Однако позволим себе не согласиться с таким суждением. Рекомендация МОТ № 163 в п. 7 предусматривает, что работодатели частного и государственного секторов должны по просьбе организаций работников представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров [7]. Ст. 353 ТК закрепляет основные принципы социального партнерства. При ведении коллективных переговоров стороны должны основываться на принципе учета реальных возможностей принятия реальных обязательств. Никто не вправе принуждать субъекты принимать на себя обязательства, но если какие-либо решения приняты, то они должны быть обязательно исполнены [8, с. 107].

Сторонами коллективного договора выступают наниматель и работающие у него работники. Сторонами социального партнерства являются работники и наниматели. Будучи нанятым для представительства интересов нанимателя, руководитель организации выступает его представителем, а не стороной социального партнерства. В этом случае к отношениям «наниматель – руководитель организации» по аналогии закона можно применить гражданско-правовую модель представительства, когда от имени и в интересах стороны коллективного договора (нанимателя) действует руководитель, в то время как правовые последствия возникают лишь для представляемого. Здесь важным правилом является запрет на совершение сделки от имени представляемого в отношении себя лично.

Широкая трактовка сферы действия коллективного договора по кругу лиц приводит к тому, что на практике нередко проблематично провести разделительную черту между представителями работников и представителями нанимателя. Как показывает практика, сегодня в профессиональный союз организаций входят рядовые работники и руководители структурных подразделений, которые при необходимости могут выступать представителями нанимателя при ведении коллективных переговоров. Как отмечает В. А. Васильев, следствием обозначенной ситуации является заключение во многих случаях безликих коллективных договоров и соглашений, компромисс в решении принципиальных вопросов, связанных с защитой социально-трудовых прав работников [9, с. 71]. Такая практика противоречит трудовому законодательству, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 354 ТК руководитель организации и его заместители не могут осуществлять представительство интересов работников.

Следует отметить, что в законодательстве большинства стран Запада установлена дифференциация в правовом регулировании правового статуса руководящих работников. Так, названные работники обычно исключаются из числа лиц, имеющих право участвовать в коллективных переговорах, ограничивается применение к ним положений коллективных договоров [10, с. 649]. В США установлено в законодательстве, что, если профсоюз включает в свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низкого звена, он не вправе выступать представителем работников в коллективных переговорах. В Дании руководящему персоналу предприятий запрещено входить в профсоюз, объединяющий рядовых работников [11, с. 236].

Законодательство Республики Беларусь не содержит ограничений по распространению коллективного договора на определенных лиц, в частности в отношении руководителя организации.

По своему содержанию коллективные договоры могут включать дополнительные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Такие условия будут распространяться на руководителя организации (как работника) при наличии соглашения сторон. Такое согласие может быть выражено

в трудовом договоре с руководителем, предусматривающим распространение на него положений коллективного договора, либо в коллективном договоре содержится отдельная норма о том, что на руководителя организации распространяются положения коллективного договора.

Пункт 4 Рекомендации МОТ № 91 закрепляет, что положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного [12]. Следуя логике, коллективный договор распространяется на руководителя организации, только если это установлено соглашением сторон в коллективном или трудовом договоре.

Подводя итог рассмотрению данной проблемы, можно сделать следующие выводы. Коллективный договор должен распространяться на руководителя организации как на одного из работников организации, так как руководитель выступает наемным работником на основании заключенного с ним трудового контракта как разновидности трудового договора. Распространение положений коллективного договора на руководителя организации возможно в случае, если имеется его письменное волеизъявление либо в тексте коллективного договора оговаривается сфера его действия по кругу лиц, в том числе и руководителя.

#### **Список использованных источников**

1. Александров, Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1961. – 564 с.
2. 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. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Сергеенко, Ю. С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации / Ю. С. Сергеенко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 12–16.
4. Иванов, А. Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества / А. Б. Иванов // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 35–38.

5. Филипцова, Н. А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации [Электронный ресурс] // Киберленинка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kollektivno-dogovornogo-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-s-rukovoditelem-organizatsii>. – Дата доступа: 26.08.2019.
6. Федотенко, Ю. Выплата бонусов – один из видов мотивации / Ю. Федотенко // Трудовое право. – 2011. – № 12. – С. 39–68.
7. Рекомендация № 163 о содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] : [принята Генер. конф. Междунар. организации труда 19.06.1981] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ormes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r163\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ormes/documents/normativeinstrument/wcms_r163_ru.htm) – Дата доступа: 26.08.2019.
8. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб. пособие / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.
9. Васильев, В. А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект / В. А. Васильев // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 71–75.
10. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
11. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
12. Рекомендация № 91 о коллективных договорах [Электронный ресурс] // [принята в г. Женеве 29.06.1951] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r091\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r091_ru.htm). – Дата доступа: 26.08.2019.