

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Л. В. Зайцева\*

## Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления

**Аннотация.** Конфликт интересов и его предотвращение всесторонним образом урегулированы законодательством о государственной службе и противодействии коррупции. Возможные противоречия между личными интересами единоличного органа управления юридическим лицом и самим юридическим лицом могут предотвращаться корпоративными нормативными правовыми актами. Гражданское законодательство определяет правила защиты юридических лиц от недобросовестных действий их руководителей, предусматривая возмещение ущерба, причиненного в результате противоправных управленческих решений. Но несовпадение интересов, которое может привести к нарушению прав корпораций и отдельных физических лиц при осуществлении представительских полномочий в отношениях, урегулированных трудовым правом, практически не привлекает должного внимания. В предлагаемой статье обосновывается актуальность предотвращения конфликта интересов между руководителем организации и возглавляемым им юридическим лицом, а также между законными представителями несовершеннолетних работников и недееспособных работодателей — физических лиц с их подопечными. Формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства, направленные на предотвращение конфликта интересов представителей и представляемых в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях.

**Ключевые слова:** представитель работодателя, представитель работника, конфликт интересов, руководитель организации, несовершеннолетние работники.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2016.65.4.143-149**

**К**онфликт интересов — правовая категория административного права, которая сегодня активно и всесторонне исследуется учеными<sup>1</sup>. Это вполне объяснимо с точки зрения степени общественной значимости мер по противодействию коррупции. Между

<sup>1</sup> Например: Кудашкин А. В., Козлов Т. Л. Порядок регулирования конфликта интересов нуждается в совершенствовании // Российская юстиция. 2010. № 10. С. 45—50 ; Чаннов С. Е. Административно-правовое регулирование функционирования комиссий по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. 2009. № 4. С. 49—51 ; Черкасов К. В. Некоторые аспекты совершенствования законодательства в области разрешения конфликта интересов на государственной службе // Гражданин и право. 2014. № 2. С. 3—10.

© Зайцева Л. В., 2016

\* Зайцева Лариса Владимировна, заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», кандидат юридических наук, доцент  
larisa\_zaiцева72@mail.ru  
625000, Тюмень, ул. Ленина, 38

тем отношения властно-подчиненного характера свойственны не только традиционным публичным отраслям права. В трудовом праве, в предмет которого входят отношения частно-публичного характера, также возникают проблемы, связанные с возможным конфликтом личных интересов лица, уполномоченного принимать властные решения в интересах другого лица, выступая в качестве его представителя. Представительство в трудовом праве сегодня достаточно активно исследуется различными учеными. Спектр мнений отличается достаточно широким разнообразием: начиная от безусловного признания представительства в трудовых отношениях в качестве самостоятельной правовой категории<sup>2</sup> и заканчивая его отрицанием<sup>3</sup> и разработкой идеи делегирования отдельных полномочий работодателя наемным работникам<sup>4</sup>.

Присоединяясь к мнению тех, кто рассматривает представительство работодателей и работников как самостоятельное правовое явление, отметим, что недостаточная разработанность концепции представительства в индивидуальных правоотношениях приводит к нерешенности вопроса преодоления возможного конфликта интересов между представителем и представляемым. Зачатки решения этого вопроса в отношении руководителей и иных должностных лиц находятся в сфере служебного законодательства<sup>5</sup>, а также отдельных норм Трудового кодекса РФ, регулирующих особенности труда работников государственных корпораций и государственных компаний<sup>6</sup>.

Отдельные механизмы по предотвращению или ликвидации последствий конфликта интересов единоличного исполнительного органа юридического лица содержатся в нормах корпоративного и гражданского права. Например, это особые, содержащиеся в уставе юридического лица правила заключения сделок с аффилированными по отношению к руководителю организации лицами. Однократное нарушение указанных правил может повлечь за собой увольнение руководителя по соответствующему дополнительному основанию, содержащемуся в заключенном с ним трудовом договоре<sup>7</sup> (п. 13 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Гражданско-правовое регулирование направлено на устранение вредных для юридического лица последствий своевременно не урегулированного конфликта интересов, в результате которого были причинены убытки юридическому лицу, поскольку руководитель действовал «недобросовестно или неразумно, в том числе, если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску»<sup>8</sup>. Недобросовестность действий руководителя Пленум Верховного Суда РФ определил через перечень таких действий, как действие «при наличии конфликта между его личными интересами (интересами аффилированных лиц директора) и интересами юридического лица», сокрытие информации «о совершенной им сделке от участников юридического лица» и т.д.<sup>9</sup> Представляется, что названный в постановлении Пленума конфликт между личными интереса-

<sup>2</sup> Например: *Избиенова Т. А.* Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. — 28 с.

<sup>3</sup> Например: *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2007. С. 176—220.

<sup>4</sup> Например: *Тимохин В. В.* Правосубъектность работодателя : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2003. — 251 с.

<sup>5</sup> Федеральный закон от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. №52 (ч. 1). Ст. 6228 ; Федеральный закон от 27 июля 2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

<sup>6</sup> Статья 349.1 Трудового кодекса РФ.

<sup>7</sup> См., например: определение Московского городского суда от 6 апреля 2011 г. по делу № 33-7500 // URL: <http://bazazakonov.ru/doc/?ID=2924283> (дата обращения: 10.08.2015).

<sup>8</sup> Статья 53.1 Гражданского кодекса РФ.

<sup>9</sup> Пункт 2 постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица». П. 2 // Солидарность. 28.08—04.09.2013. № 31.

ми руководителя и интересами юридического лица<sup>10</sup> и является тем самым конфликтом интересов, который гражданское законодательство диспозитивными методами предупредить не может и потому вынуждено реагировать на устранение вредных последствий произошедшего конфликта интересов путем возмещения ущерба. Судебная практика свидетельствует о том, что убытки, причиненные руководителем в результате сделок с личной заинтересованностью<sup>11</sup>, злоупотребления полномочиями<sup>12</sup>, в целях извлечения преимуществ для себя и иных лиц и в других аналогичных ситуациях, подлежат возмещению.

Вместе с тем недооценены риски конфликта интересов, связанного с злоупотреблениями руководителя в сфере организации и управления трудом лиц, состоящих с ним в родстве или свойстве. Речь не идет о запрете совместной работы родственников, пусть даже при нахождении в непосредственном подчинении (по аналогии с государственной и муниципальной службой). Совместная работа родственников может в определенных случаях обеспечивать высокий уровень корпоративности и эффективности общей деятельности. Однако представляется, что собственники, участники, учредители юридического лица должны быть как минимум осведомлены о работе в организации родственников руководителя. Как максимум — на этот случай у собственников, участников, учредителей должны быть соответствующие полномочия по санкционированию отдельных действий руководителя по организации и управлению трудом работников из числа его родственников. Например, речь может идти о согласовании условий трудового договора (особенно условий оплаты труда), материальной и дисциплинарной ответственности в случае выявления правонарушения, материальных поощрений, увольнения по инициативе работодателя и иных случаях, с которыми закон связывает появление у работодателя дополнительных обязанностей

в сфере выплат дополнительных вознаграждений и материальных гарантий.

Представляется необходимым предусмотреть в гл. 43 ТК РФ нормы, устанавливающие обязанность руководителя организации сообщать собственникам, участникам, учредителям организации о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению такого конфликта. Меры по предотвращению конфликта интересов можно предусматривать также в корпоративных актах организации или трудовом договоре с руководителем и иным должностным лицом.

Представляется необходимым включить в Трудовой кодекс РФ статью 277.1 «Предотвращение конфликта интересов руководителя и членов коллегиального органа управления» следующего содержания:

«Руководитель организации обязан:

- сообщать работодателю о приеме на работу, переводах на другую работу родственников и свойственников;
- согласовывать с работодателем условия трудовых договоров с родственниками и свойственниками, принимаемыми на работу в организацию, решения о привлечении или об освобождении их от материальной и дисциплинарной ответственности в случае выявления соответствующего правонарушения, о материальных поощрениях, об увольнении по инициативе работодателя и иных случаях, с которыми закон связывает появление у работодателя дополнительных обязанностей по выплате дополнительных вознаграждений и предоставлению материальных гарантий;
- сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

<sup>10</sup> Об определении интереса юридического лица см.: Корчагин А. Г., Черторинский Э. А. Интерес юридического лица как один из способов защиты прав акционеров // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 8. С. 1664—1672.

<sup>11</sup> Постановление ФАС Северо-Западного округа от 08.06.2011 по делу № А56-68910/2009 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.08.2015).

<sup>12</sup> Постановление ФАС Московского округа от 02.07.2012 по делу № А40-72258/10-134-547// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.08.2015).

Под личной заинтересованностью руководителя организации, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения им в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц».

Чтобы обеспечить исполнение требований новой статьи, следует дополнить статью 278 ТК РФ новым основанием расторжения трудового договора с руководителем, включив пункт 4 следующего содержания: «Нарушение руководителем организации обязанностей, предусмотренных статьей 277.1 настоящего Кодекса, по предотвращению конфликта интересов».

На уровне корпоративного, локального регулирования можно рекомендовать устанавливать правила предотвращения конфликта интересов со стороны руководителя не только в сфере хозяйственного оборота, но и в собственно трудовых отношениях, с последующим их закреплением в трудовом договоре с руководителем. Также на уровне локального регулирования можно решать вопросы предотвращения конфликта интересов другими должностными лицами работодателя, с тем чтобы на надлежащее исполнение ими организационно-распорядительных функций не влияла личная заинтересованность.

Конфликт интересов, на наш взгляд, может быть характерен в отдельных (исключительных) случаях и для представителей работника.

Несовпадение интересов несовершеннолетнего работника в возрасте до 15 лет и его законного представителя призваны предупредить и предотвратить органы опеки и попечительства. Ограниченность полномочий законного представителя такого работника, отсутствие законодательно определенных правил сопровождения его трудовой деятельности органами опеки и попечительства создают определенные угрозы нарушения прав и законных интересов несовершеннолетнего работника

со стороны законного представителя, который может нарушить как принцип добровольности труда, так и приоритетное право несовершеннолетнего на образование. Органы опеки и попечительства участвуют лишь в решении вопроса о трудоустройстве лиц, не достигших возраста 15 лет. Права несовершеннолетних при расторжении трудового договора, и то только при увольнении по инициативе работодателя, гарантированы участием в процедуре государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Как видим, в такой схеме отсутствует преемственность полномочий органов государственной власти в сфере контроля за соблюдением трудовых прав несовершеннолетних. Контроль за соблюдением трудовых прав несовершеннолетнего работника в процессе реализации трудового правоотношения осуществляет государственная инспекция труда в общем порядке.

Представляется, что, с одной стороны, следует расширить полномочия законного представителя в целях достижения оптимального баланса соблюдения трудовых прав несовершеннолетнего работника в возрасте до 15 лет с его правом на образование. Для этого необходимо предоставить законным представителям право согласовывать изменения условий трудового договора с работником в возрасте до 15 лет<sup>13</sup>, а также требовать его увольнения в случае, если работа стала препятствовать нормальному процессу обучения. В последнем случае решение должно приниматься с участием органов опеки и попечительства. Помимо прочего следует установить обязанность работодателя по представлению законному представителю информации, характеризующей условия труда несовершеннолетнего работника, в том числе результаты специальной оценки условий труда и существующие производственные риски<sup>14</sup>. В законе также следовало бы предусмотреть контрольные полномочия органов опеки и попечительства в отношении труда несовершеннолетних. Например, обязанность работодателя предоставлять органу

<sup>13</sup> Буянова А. В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист. 2013. № 2 (3). С. 114 ; Канунников А. Б., Пастухов А. А. Труд спортсменов в возрасте до восемнадцати лет: особенности правового регулирования // Трудовое право. 2009. № 7. С. 71.

<sup>14</sup> Байков А. М. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников в Латвии // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 62.

опеки и попечительства (как и законному представителю) информацию об условиях труда на рабочем месте, в том числе и по результатам специальной оценки условий труда, и т.п.

Поэтому можно было бы внести в Трудовой кодекс дополнение, добавив в него статью 272.1 «Полномочия законных представителей, опекунов и попечителей несовершеннолетних работников, органов опеки и попечительства»:

«Законные представители (попечители) работников, чье согласие для заключения трудового договора требуется в соответствии со статьей 63 настоящего Кодекса, вправе:

- согласовывать изменения условий трудового договора с работником;
- требовать его увольнения в случае, если работа стала препятствовать нормальному процессу обучения.

Законный представитель несовершеннолетнего работника вправе:

- знакомиться с его персональными данными, хранящимися у работодателя;
- участвовать в качестве члена комиссии при расследовании несчастного случая, произошедшего с работником.

Работодатель обязан немедленно сообщать законному представителю (опекуну, попечителю) и органу опеки и попечительства о результатах первичного и периодических медицинских осмотров несовершеннолетнего работника; о результатах специальной оценки условий труда на его рабочем месте; о выявленных медицинских противопоказаниях для продолжения работы; о несчастном случае, происшедшем с ним на производстве; о факте причинения работником материального ущерба имуществу работодателя; о совершении несовершеннолетним грубого нарушения трудовых обязанностей, за которое настоящим Кодексом предусмотрено увольнение.

Органам опеки и попечительства в отношении работников, указанных в статье 63 настоящего Кодекса, работодатель обязан предоставлять информацию об изменении условий трудового договора с работником, о прекращении с ним трудового договора. Указанная информация должна быть предоставлена органам опеки и попечительства в течение трех рабочих дней».

Для обеспечения реализации новых полномочий представителей работников в возрасте до 15 лет также потребуется дополнить ТК РФ

статьей 269.1 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями несовершеннолетних работников» следующего содержания:

«С несовершеннолетним работником, прием на работу которого требует согласия законного представителя (опекуна, попечителя) согласно статье 63 настоящего Кодекса, трудовой договор прекращается по требованию законного представителя (опекуна, попечителя) как препятствующий дальнейшему процессу обучения.

О поступившем заявлении законного представителя (опекуна, попечителя) работодатель в течение трех рабочих дней сообщает органу опеки и попечительства. Орган опеки и попечительства вправе проверить обоснованность требований законного представителя о прекращении трудового договора, за исключением прекращения трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет. Увольнение несовершеннолетнего работника производится по истечении двух недель с момента поступления заявления (требования) законного представителя (опекуна, попечителя)».

Аналогичное решение для предотвращения конфликта интересов требуется для отношений законного представительства работодателя — физического лица с пороком воли. Это может быть особенно актуальным для работодателя — физического лица, признанного в установленном порядке недееспособным, и его представителя. Следовало бы определить полномочия органа опеки и попечительства по контролю за соблюдением прав такого представляемого и по предотвращению конфликта интересов между ним и его представителем в трудовом отношении. Для этого в часть 9 статьи 20 ТК РФ следует внести дополнение: «Органы опеки и попечительства осуществляют контроль за соблюдением опекуном недееспособного работодателя — физического лица его прав и законных интересов. Опекун обязан сообщать органу опеки и попечительства по месту жительства недееспособного лица о заключении и расторжении от его имени трудовых договоров с работниками».

Что касается представительства в коллективных отношениях, регулируемых трудовым правом, то возможный конфликт интересов между союзом (ассоциацией) и ее отдельным членом решается исключительно реализацией членом своего права на свободный выход из

союза (ассоциации). Надо отметить, что при коллективном представительстве полное совпадение интересов вообще вряд ли возможно. Ведь ассоциация, объединение представляет некий обобщенный, консолидированный интерес собственных членов, а не интерес отдельно взятого участника. Поэтому позиция объединения работодателей, профессионального союза или профсоюзного объединения может и не совпадать с мнением отдельно взятого члена, что не является критичным и само по себе не создает повода для прекращения членства. Участник ассоциации руководствуется тезисом: «Можно поступиться частным ради получения большей пользы».

Как видим, предотвращение или урегулирование конфликта интересов актуально прежде

всего для представителей работодателей, чья личная заинтересованность может причинить существенные убытки юридическому лицу, а также для представителей работников и работодателей из числа физических лиц с порок воли, которые могут своими действиями нарушить целый ряд основных статутных прав и свобод человека. При этом сегодня интересы юридического лица могут быть отчасти защищены корпоративными правовыми актами и условиями трудового договора с руководителем. Интересы же субъектов трудового права из числа физических лиц с пороками воли в сфере защиты от возможных неправомерно бездействия или злоупотреблений со стороны их законных представителей пока никак не защищены законом.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Байков А. М. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников в Латвии // Трудовое право в России и за рубежом. — 2013. — № 1. — С. 62—64.
2. Буянова А. В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетним // Современный юрист. — 2013. — № 2 (3). — С. 114—127.
3. Избиенова Т. А. Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2013. — 28 с.
4. Канунников А. Б., Пастухов А. А. Труд спортсменов в возрасте до восемнадцати лет: особенности правового регулирования // Трудовое право. — 2009. — № 7. — С. 65—71.
5. Корчагин А. Г., Черторинский Э. А. Интерес юридического лица как один из способов защиты прав акционеров // Актуальные проблемы российского права. — 2014. — № 8. — С. 1664—1672.
6. Кудашкин А. В., Козлов Т. Л. Порядок регулирования конфликта интересов нуждается в совершенствовании // Российская юстиция. — 2010. — № 10. — С. 45—50.
7. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. — М. : Статут, 2007. — С. 176—220.
8. Тимохин В. В. Правосубъектность работодателя : дис. ... канд. юр. наук. — Томск, 2003. — 251 с.
9. Чаннов С. Е. Административно-правовое регулирование функционирования комиссий по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. — 2009. — № 4. — С. 49—51.
10. Черкасов К. В. Некоторые аспекты совершенствования законодательства в области разрешения конфликта интересов на государственной службе // Гражданин и право. — 2014. — № 2. — С. 3—10.

*Материал поступил в редакцию 13 августа 2015 г.*