

Организация правовой работы хозяйствующего субъекта

Магистерская диссертация

НАПРАВЛЕНИЕ

Юриспруденция · предпринимательское право · правовая работа

ЧТО ПОКАЗЫВАЕТ ФРАГМЕНТ

- Новизна и исследовательская логика
- авторская дефиниция и структура правовой работы
- организация юридической службы и правовых рисков
- практические модели договорной и претензионной работы

СМЫСЛОВОЙ АКЦЕНТ

Правовая работа рассматривается как самостоятельный институциональный механизм управления юридическими рисками хозяйствующего субъекта, а не как набор разрозненных функций штатного юриста.

Научная новизна исследования проявляется в нескольких основных аспектах:

а) в конкретизации понятия «правовая работа» применительно к деятельности хозяйствующего субъекта и определении её целей и задач, исходя из анализа научных подходов, сформировавшихся в советской доктрине и продолживших разработку данной категории в постсоветской доктрине предпринимательского и корпоративного права;

б) в определении правового положения ЮС хозяйствующего субъекта и выделении специфических форм, задач и структурных направлений реализации ею правовой работы (в качестве таких направлений выделены договорная работа, претензионно-исковая работа, защита деловой репутации и нормотворчество);

в) в разработке совокупности конкретных прикладных методических рекомендаций, направленных на совершенствование правовой работы ЮС по ключевым направлениям;

г) в выявлении наиболее актуальных проблем, связанных с организацией правовой работы в хозяйствующих субъектах в современных экономико-правовых реалиях, и систематизации практико-ориентированных предложений, направленных на оптимизацию данной сферы.

Ввиду вышеизложенного на защиту выносятся следующие авторские тезисы и положения:

–во-первых, под правовой работой в целом и в хозяйствующем субъекте в частности, предлагается понимать целостную совокупность системных связей, носящих выраженный институциональный характер, имеющих определённые организационные формы выражения и обеспечивающих, во-первых, надлежащую и максимально эффективную реализацию основных целей и задач организации (вне зависимости от характера и специфики её деятельности), во-вторых, осуществление компетентным лицом квалифицированной юридической деятельности по вопросам соблюдения норм и положений законодательства, корреспондирующего сфере деятельности организации, в-

третьих, формирование и применение специально-правовых средств, гарантирующих минимизацию правовых рисков в деятельности субъекта;

–во-вторых, специфика правовой работы, осуществляемой посредством деятельности ЮС, предполагает организационное единство с деятельностью иных структурных подразделений хозяйствующего субъекта. Это обусловлено комплексным, системным характером правовой работы и её проникновением во все сферы производственной и коммерческой активности. Соответственно, деятельность ЮС в некотором смысле является производной от деятельности иных структурных элементов организации, однако несмотря на то что она ими обуславливается, она ни в коем случае не должна ими определяться. Именно это имеется в виду, когда идёт речь о стремлении к, по возможности, максимальной организационной автономии и подчинённости ЮС строго руководителю хозяйствующего субъекта с целью исключения возможности оказания на ход и результаты её правовой работы давления со стороны заинтересованных субъектов. В этом смысле деятельность ЮС в хозяйствующем субъекте для обеспечения максимально эффективной правовой работы, должна, с одной стороны, закономерно вытекать из направлений и особенностей работы иных структурных подразделений, однако, с другой стороны, осуществляться в формате юридино-правового контроля за её соответствием, во-первых, нормам и положениям действующего законодательства (вне зависимости от его отраслевой специфики), а, во-вторых, изначальным целям и задачам организации как участника частно-коммерческих отношений;

–в-третьих, предложена совокупность конкретных рекомендаций, направленных на оптимизацию правовой работы ЮС по такому направлению как «договорная работа», а именно:

а) ввиду приоритетного значения процедуры визирования необходима постановка акцента на соблюдение её корректности при подготовке проекта договора;

б) превенция срыва сделок по формально-техническим причинам посредством актуализации проверки сведений реквизитарного характера, вносимых в проект договора;

в) необходимость тщательной проверки соответствия условий договора императивным положениям отраслевого законодательства и системный анализ правоприменительной практики по соответствующему направлению.

-в-четвёртых, предложена совокупность конкретных рекомендаций, направленных на оптимизацию правовой работы ЮС по такому направлению как «претензионно-исковая работа», а именно:

а) организационный порядок разрешения разногласий в досудебно-претензионном порядке не регулируется положениями действующего законодательства и намеренно «отдаётся на откуп» локальному нормотворчеству, поэтому фундаментальной предпосылкой для корректного осуществления ЮС правовой работы по данному направлению, является её качественная нормативная регламентация. Она должна предполагать разработку и принятие акта, в котором ЮС чётко унифицирует поэтапный алгоритм разрешения разногласий, принципы, которые лежат в основе этого процесса, а также организационную специфику вовлечения в него иных структурных подразделений. Данное требование, на наш взгляд, является основным и без его учёта нормальное ведение правовой работы по претензионному регулированию споров видится практически невозможным ввиду его спорадического характера;

б) принятие ЮС решения об инициации искового судопроизводства должно приниматься в качестве исключительной, экстраординарной меры, когда альтернативные средства урегулирования возникшего разногласия себя однозначно исчерпали. В этом смысле претензионный порядок разрешения спора предусматривает не только формулирование собственно претензии к контрагенту и обработку поступившей на неё реакции, но и применение (по необходимости) иных институтов, организационно направленных на аналогичные цели и задачи (медиация, переговоры и др.);

-в-пятых, рекомендации к разработке проектов нормативных актов локального характера в рамках правовой работы ЮС хозяйствующего субъекта (выступающего одним из её не менее важных организационных направлений) можно сформулировать в следующих тезисах:

а) обязательный учёт принципов полноты, законности урегулирования соответствующих отношений, а также точности норм (предполагающее недопустимость злоупотребления декларативностью или использования формулировок пространного содержания) и их системного характера (закрепляемые в проекте локального нормативного акта положения должны быть органично согласованы и находиться в единой связи с положениями иных локальных актов и иметь логически последовательную структуру);

б) локальное нормотворчество ЮС должно строиться исключительно на инициативной основе, то есть предполагать возможность предложения такой необходимости любым сотрудником хозяйствующего субъекта, вне зависимости от того, в каком структурном подразделении он трудится (так как конкретно его сфера ответственности и полномочий может нуждаться в урегулировании проблемных аспектов). Соответственно, ЮС не должна наделяться монопольным правом на выражение нормотворческой инициативы, такой подход представляется в корне неправильным и неэффективным. Вместе с тем, принятие окончательного решения о целесообразности и организационной специфике проектирования конкретного нормативного акта уже в полной мере охватывается компетенцией именно ЮС;

в) локальное нормотворчество должно предполагать чёткую стадийность, которую можно представить в виде четырёх последовательно сменяющих друг друга этапах: анализ действующего законодательства в предполагаемой части (определение круга общественных отношений и, по сути, предмета нормативного регулирования); разработку конкретной структуры акта (выделение преамбулы, содержательной части с её разбивкой на статьи или пункты, обозначение перечня должностных лиц, которые ответственны за исполнение акта, сроки вступления в силу или продолжительности действия и

т. п.); формулирование непосредственно текстовой составляющей и, наконец, визирование.

–в-шестых, совокупность рекомендаций, направленных на оптимизацию организационных основ правовой работы в хозяйствующем субъекте, исходя из специфики выявленных проблем, может быть систематизирована в следующем перечне:

а) необходимо структурно изменить модель государственного регулирования рынка профессиональной юридической деятельности. В настоящее время нормативно-правовые основы организации правовой работы в хозяйствующем субъекте фактически никак не обозначены, что создаёт недобросовестным руководителям пространство для неправомерных «манёвров». Такая ситуация видится неприемлемой, а её разрешение лежит в разработке специального акта, причём не подзаконного характера, как предлагают некоторые авторы, а исключительно уровня федерального закона, в котором нашли бы закрепление особенности организационного оформления правовой работы в коммерческих предприятиях, в частности:

–руководителям вменена прямая обязанность (именно обязанность, а не диспозитивное правомочие) по принятию локального акта, определяющего статус, полномочия и структурные направления деятельности ЮС в хозяйствующем субъекте;

–определены цели правовой работы и способы (формы) её осуществления, а также выделены конкретные направления, по которым она должна осуществляться в обязательном порядке, и направления, по которым её осуществление возможно на усмотрение руководителя хозяйствующего субъекта;

Организация правовой работы хозяйствующего субъекта

Магистерская диссертация

НАПРАВЛЕНИЕ

Юриспруденция · предпринимательское право · правовая работа

ЧТО ПОКАЗЫВАЕТ ФРАГМЕНТ

- Проблемы и практические предложения
- авторская дефиниция и структура правовой работы
- организация юридической службы и правовых рисков
- практические модели договорной и претензионной работы

СМЫСЛОВОЙ АКЦЕНТ

Правовая работа рассматривается как самостоятельный институциональный механизм управления юридическими рисками хозяйствующего субъекта, а не как набор разрозненных функций штатного юриста.

ГЛАВА 3. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРАВОВОЙ РАБОТЫ В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЕЁ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ

Осуществление правовой работы ЮС в хозяйствующем субъекте на практике сопряжено с рядом сложностей и затруднений, которые могут существенно снижать её эффективность. В наиболее общем виде, вслед за В.А. Севериным¹, представляется возможным выделить три основные категории таких проблем:

- теоретико-методологические проблемы;
- нормативно-правовые проблемы;
- организационно-методические проблемы.

Проблемы методологического характера предполагают общую недостаточно глубокую разработанность концептуально-теоретических основ правовой работы в хозяйствующих субъектах. Данный вопрос подробнее обсуждался в рамках первого параграфа настоящего исследования, где обращалось внимание на то, что актуальная доктрина практически не привнесла качественно новых взглядов и подходов к её сущности, содержанию и особенностям реализации. Хотя совершенно очевидно, что теоретическая база советского периода (несмотря на её обширность) уже не может быть положена в основу, поскольку общая экономическая конъюнктура существенно изменилась (с распадом СССР произошёл отказ от административно-командной экономики и РФ переориентировалась на рельсы капиталистической формы хозяйствования). Стоит подчеркнуть и аспект активной цифровизации абсолютного большинства отраслей и глубокого внедрения информационных технологий в деятельность коммерческих организаций, к которому последние

¹ См.: Северин В.А. Основные направления правовой работы в организациях высокотехнологичного комплекса // Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 3. С. 218-223.

должны быть готовы. А для этого необходимо повышение квалификационных требований к сотрудникам (в том числе и кадрового состава ЮС, поскольку посредством грамотного использования информационно-телекоммуникационных технологий предполагается существенная оптимизация многих сфер деятельности хозяйствующего субъекта и правовая работа в этом смысле не является исключением). Если же хозяйствующий субъект в силу специфики осуществляемой им экономической деятельности является высокотехнологичным предприятием, данный аспект актуализируется особым образом и без необходимой методологической базы корректное осуществление правовой работы со стороны его ЮС будет объективно невозможно. Кроме того, цифровизация может обуславливать и принципиально иные направления осуществления правовой работы, к которым сотрудники ЮС должны быть готовы и которые должны получить предварительное теоретическое наполнение.

Вторая категория проблем, связанная с недостаточностью нормативно-правового регулирования организации правовой работы, представляется наиболее важной и имеющей несколько аспектов проявления. Прежде всего, в данном контексте следует обратить внимание на отсутствие целевого нормативного акта, в котором нашли бы отражение общие основы организации правовой работы (вне зависимости от направленности деятельности субъекта). Причём российский законодатель по не вполне понятным причинам допускает выведение данной сферы за пределы орбиты нормативного регулирования не только посредством федеральных законов, но посредством актов подзаконного или даже ведомственного характера. Их количество критически мало, а содержание оставляет желать более глубокой проработки организационных вопросов осуществления правовой работы с учётом явно выраженной специфики данного направления. В такой ситуации отсутствие унифицированных правовых приходится искусственно компенсировать тенденциями складывающейся практики и, в лучшем случае, особенностями корпоративного регулирования (которое может варьироваться в зависимости от

специфики хозяйственной деятельности конкретной организации и потому предполагать различные подходы к организации правовой работы со стороны ЮС).

Проблемы данной категории имеют различные аспекты проявления, среди наиболее часто встречающихся из которых можно выделить, в частности, следующие:

–во-первых, исходя из ст. 22 ТК РФ, а также ст. 52 ГК РФ следует, что принятие локальных нормативных актов (которыми должны регулироваться, в том числе и организационные основы правовой работы предприятия) является правом работодателя (учредителя ЮЛ). Вместе с тем, при возникновении спорных ситуаций надзорные органы нередко трактуют данное правомочие не как правомочие, а как императивную обязанность, налагаемую на работодателя и неисполнение которой может влечь за собой неблагоприятные последствия в виде, например, его привлечения к юридической ответственности. В этом законодатель допускает определённую технико-юридическую неточность, формулируя, например, некоторые положения ТК РФ крайне неоднозначно: наличие локального нормативного акта у работодателя предполагается как изначальная предпосылка (т. е., строго говоря, презюмируется), однако сама обязанность по его принятию прямо нигде не закрепляется. Иллюстративными примерами являются ст. ст. 86, 135 ТК РФ. Кроме того, не до конца понятно, какие конкретно локальные акты предполагаются в качестве обязательных, а какие – в качестве допустимых (принятие которых носит ситуативный характер и относится к исключительному правомочию работодателю). Из положения ст. 309.2 ТК РФ, например, следует, что такая дифференциация не обосновательна. Но непонятно, насколько обязательно принятие локального акта, регулирующего организационные основы правовой работы хозяйствующего субъекта, и что вообще лежит в основе такого разграничения (так как самим законодателем эти критерии, увы, не обозначаются). Соответственно, если пытаться анализировать проблематику локального нормотворчества с позиции её нормативного регулирования, то приходится

констатировать, что его явно недостаточно и что без самостоятельной инициативы со стороны хозяйствующих субъектов корректная организация правовой работы попросту невозможна, хотя в обязанности работодателя (учредителя предприятия) их принятие формально не включено. В этой связи, полагаем, нельзя не согласиться с И.А. Мининой, которая утверждает, что «внутренние документы исполняют роль вспомогательного механизма регулирования правовых отношений, они как результат специальной деятельности субъектов по обеспечению своих частных интересов, по сути, детализируют и развивают правовые нормы, переводя предписания закона в конкретную жизненную ситуацию»². Такой подход был бы верен при том условии, что нормы, которые получают конкретизацию в локальных актах, изначально имеют место, однако, к сожалению, это не так.

—во-вторых, категория «необязательных» локальных актов направлена на регулирование таких сфер хозяйственной деятельности, которые связаны преимущественно с организационно-управленческими вопросами (кадры, финансы и т. п.). Их задача в наиболее общем виде сводится к упорядочиванию особенностей осуществления хозяйствующим субъектом различных аспектов экономической деятельности, которые по отношению к ней самой носят «обслуживающий», вспомогательный характер. Законодатель к порядку их разработки и принятия никаких чётких требований не предъявляет, соответственно, и содержание, и структура (форма) таких документов определяются на уровне каждого отдельно взятого коммерческого предприятия в индивидуальном порядке. А такая ситуация невольно провоцирует проблемы, связанные, в частности, с противоречивым статусом данных актов (и вытекающей из этого возможностью неоднозначного толкования их содержания контрагентами или надзорными органами и т. п.), обязательностью их соблюдения сотрудниками самой организации и прочими неблагоприятными обстоятельствами, оснований для появления которых не было бы (или было бы

² Минина И.А. Частноправовое регулирование корпоративной ответственности // Адвокат. 2009. № 11. С. 81-84.

сравнительно меньше), если бы порядок их принятия был нормативно унифицирован и закреплён в актах действующего законодательства.

Серьёзное значение имеют и проблемы организационно-методического характера, наличие которых зачастую не позволяет ЮС хозяйствующего субъекта осуществлять правовую работу с должной эффективностью.

Здесь можно выделить несколько аспектов.

Во-первых, капиталистическая форма хозяйствования для экономики РФ является относительно новой и времени, прошедшего с момента распада СССР до сегодняшнего дня, явно не хватило бы для полного переориентирования всех структурных механизмов. Поэтому в настоящее время нередки ситуации произвольного смещения компетенций и полномочий, возлагаемых на ЮС хозяйствующих субъектов. Так, например, помимо осуществления непосредственно правовой работы (что является главным и основным направлением её деятельности) руководители организаций могут наделять ЮС полномочием по осуществлению экспертной деятельности (причём не только в сфере юрико-правовых вопросов), системного анализа имущественных рисков предприятия и т. п., что, строго говоря, уже не охватывается изначальным организационным функционалом данного структурного подразделения, а потому и не может выполняться им с желаемым уровнем эффективности.

Во-вторых, в настоящее время сложились тенденции осуществления правовой работы в хозяйствующих субъектах в двух основных форматах: создании собственной ЮС, которая выступает внутренней структурной службой организации и выполняет заранее отведённые ей полномочия в рамках данного направления; и в привлечении для решения юрико-правовых вопросов сторонних специалистов или коммерческих организаций (например, адвокатских бюро, различных консалтинговых фирм и агентств и т. п.), оказывающих соответствующие услуги на возмездной основе при возникновении в том у предприятия ситуативной необходимости (что оформляется абонентским договором разового характера, скажем, для

представительства в арбитражном суде по конкретному спору, или же на определённый период с целью урегулирования текущих вопросов и проблем юридико-правового характера).

Важно отметить, что оба варианта предполагают как свои преимущества, так и недостатки. Так, например, в случае аутсорсингового формата обеспечения правовой работы перечень преимуществ можно сформулировать примерно так:

–к явно выраженным достоинствам можно отнести то обстоятельство, что нанимаемые специалисты заведомо обладают опытом и знаниями в конкретной отрасли законодательства, положения которой применимы к возникшей ситуации (например, налоговое законодательство, антимонопольное, авторское или патентное право, законодательство, регулирующее порядок оборота ценных бумаг и деятельность профессиональных участников рынка ценных бумаг и т. п.). Также им известна практика их применения и основные механизмы урегулирования дел данной категории, поэтому взаимодействие с ними предполагает сравнительно большую вероятность эффективного разрешения ситуации, чем штатными юристами, которые, возможно, ранее не имели опыта взаимодействия с той или иной сферой законодательства и при столкновении с такой ситуацией им предстоит разбирательства в нём «по ходу дела» (отсюда возникает риск её неквалифицированного урегулирования);

–аутсорсинг предполагает практически полную организационную автономию нанимаемых специалистов от руководителя хозяйствующего субъекта в смысле отсутствия у них подчинённости его желаниям и интенциям. Это позволяет им предлагать наиболее объективные и непредвзятые варианты решений без страха последствий со стороны «аффилированного» руководителя, которого они по тем или иным причинам могут не устроить и он может принять решение об увольнении сотрудника ЮС;

–у хозяйствующего субъекта отсутствует необходимость нести перманентные расходы на организационное содержание собственной ЮС, связанные, в частности, с необходимостью аккумулировать дополнительные денежные фонды для регулярной выплаты зарплат её сотрудникам, причём

даже в те периоды, когда их деятельность относительно пассивна и носит по большей части текущий характер; материально обеспечивать повышение квалификации своих штатных юристов, закупать оргтехнику и нести расходы по содержанию дополнительных помещений (рабочих кабинетов и т. п.).

Что касается недостатков, то и их можно выделить относительно немало:

–высокая стоимость услуг, что обусловлено их профессиональным характером и рыночным спросом, который формирует стоимость качественной правовой работы от отраслевых специалистов. В долгосрочной перспективе стоимость обслуживания собственной внутренней ЮС для хозяйствующего субъекта, вероятно, будет обходиться дороже, однако проблема в том, что оплата услуг предполагается единовременной, что может создавать организации определённые финансовые сложности в условиях, когда и так наличествует необходимость в разрешении какой-либо затруднительной ситуации;

–ввиду того, что аутсорсинг по умолчанию не предполагает тесного взаимодействия с организационной спецификой деятельности заказчика услуг, повышается риск оказания некачественных услуг, обусловленный тем, что важные для корректного решения аспекты коммерческой информации об экономической деятельности хозяйствующего субъекта могут умышленно умалчиваться или просто не обозначиться вовремя (когда заключение уже дано). Консалтинговая фирма или адвокат находится вне структуры организации, поэтому вполне естественно, что он не обладает всей полнотой информации о деятельности её структурных подразделений, специфики хозяйственных связей, предыстории возникшего конфликта и т. п. А на момент заключения договора многие вещи могут просто не выноситься руководителем на обозрение, для того, чтобы не отпугнуть исполнителя и не сформировать у него страх заведомо неблагоприятного исхода дела. Сюда же можно отнести и проблемы организационного характера, связанные с тем, что возможность оперативного реагирования стороннего специалиста, ограничена чисто объективными причинами (так как взаимодействие между хозяйствующим

субъектом-заказчиком и фирмой-исполнителем, предполагает определённое время и, как правило, сильно формализовано);

–как правило, коммерческие организации, оказывающие услуги юридико-правового характера, не берут на себя ответственность за результаты их оказания, что отражается в содержании изначального договора. Это не позволяет руководителю в случае, если решение, принятое по сделанной рекомендации, предъявить какие-либо претензии или вернуть стоимость услуг.

Посредством обратного анализа из вышеприведённого перечня несложно вычленить, в свою очередь, преимущества и недостатки внутренней ЮС, поэтому не видится большого смысла в их дублировании.

Следует обратить внимание на то, что в зарубежной практике (в частности, в таких странах как США или, скажем, Великобритания³) наибольшей популярностью пользуется именно аутсорсинговый формат осуществления правовой работы на хозяйствующем субъекте, что, однако, обусловлено историческими причинами и экономико-правовой конъюнктурой, существенно отличающейся от отечественных реалий. Так, сами рынки юридических услуг там гораздо шире и богаче, а качество последних не вызывает сомнений (требования к квалификации работников соответствующих коммерческих фирм там на порядок строже, чем в России, что практически не оставляет сомнений у потенциальных заказчиков, что правовая работа по необходимому направлению будет выполнена на должном уровне. В России же рынок юридических услуг в принципе не был сформирован буквально до 1990-ых годов, когда после распада СССР в отечественную экономику стали вкрапляться первые институты и элементы капиталистического хозяйствования. А в таких условиях организации не имели иной альтернативы кроме как формировать собственные структурные подразделения, функционально обременённые направлениями правовой работы. Однако важно понимать, что в данном контексте вопрос не должен ставиться ребром,

³ См.: Орлов К. Юридический отдел: роль в бизнесе и некоторые аспекты организации // Эффективный юридический департамент: сборник / сост. О.А. Филимонова. М.: Волтерс Клувер, 2007. С. 99, 164.

поскольку речь не идёт о жёсткой дихотомии рассмотренных моделей, а, скорее, напротив, о наиболее оптимальных формах их синтеза.

В-третьих, к проблемам организационно-методического характера можно отнести и отхождение от процедур согласования локальных нормативных актов. Здесь видится возможным выделить две основные ситуации, которые могут складываться в практике и которые в равной мере подрывают эффективность функционирования ЮС хозяйствующего субъекта:

–умышленное отстранение ЮС от визирования определённой документации (как правило, актов индивидуально-правового характера, например, приказов о назначении лица на должность или, напротив, об увольнении, а также актов, регулирующих организационную деятельность конкретных структурных подразделений предприятия). В качестве причин такого отстранения обозначаются незначительный характер данных актов и нежелание руководителя искусственно перегружать работу ЮС формальностями. Кроме того, сотрудников ЮС в этом смысле несколько недолгоблiviaют за то, что они в силу специфики осуществляемой ими правовой работы вынужденно препятствуют оперативному делопроизводству и без лишних к тому оснований его «бюрократизируют». Все вытекающие отсюда последствия, полагаем, очевидны и не нуждаются в обстоятельном разъяснении. Если такая ситуация происходит с молчаливого согласия руководителя (или его первого заместителя), то положение вещей исправить крайне затруднительно.

–непринятие во внимание негативных заключений ЮС по рассмотренным документам, проектам или актам и принятие решений, противоречащих им (например, когда руководитель настаивает на заключении коммерческого договора с конкретным контрагентом даже несмотря на то, что, как следует из заключения ЮС, его деловая репутация или, скажем, финансовое положение оставляют желать лучшего и явно намекают на целесообразность поиска иного партнёра или когда руководителем утверждается локальный нормативный акт вопреки заключению ЮС о том, что в нём не соблюдены положения

отраслевого законодательства или о том, что указанные в нём положения противоречат нормам определённого федерального закона и т. п.). Если подобное происходит на уровне отдельного структурного подразделения организации, реакция ЮС в целом понятна и закономерна – обращение непосредственно к руководителю с целью его информирования о совершении неправомерных действий. Когда же неправомерное действие совершается самим руководителем – пространства для манёвра ЮС попросту не остаётся (во всяком случае, если речь идёт о хозяйствующих субъектах, поскольку, например, в государственных или муниципальных предприятиях существует эффективный механизм урегулирования конфликтов такого рода – на ЮС лежит прямая обязанность по информированию вышестоящую организацию-собственника о неправомерных действиях или решениях руководителя вопреки рекомендациям юристов, но к коммерческим организациям это по понятным причинам неприменимо).

Исходя из рассмотренных выше проблем, видим целесообразным предложить конкретные практико-ориентированные направления совершенствования организационных основ правовой работы в хозяйствующем субъекте:

во-первых, необходимо структурно изменить модель государственного регулирования рынка профессиональной юридической деятельности. В настоящее время нормативно-правовые основы организации правовой работы в хозяйствующем субъекте фактически никак не обозначены, что создаёт недобросовестным руководителям пространство для неправомерных «манёвров». Такая ситуация видится неприемлемой, а её разрешение лежит в разработке специального акта, причём не подзаконного характера, как предлагают некоторые авторы⁴, а исключительно уровня федерального закона, в котором нашли бы закрепление особенности организационного оформления правовой работы в коммерческих предприятиях, в частности:

⁴ См.: Леонтьева Е.А. О гарантиях профессиональной деятельности корпоративного юриста // Закон. 2018. № 10. С. 94-104.

а) руководителям вменена прямая обязанность (именно обязанность, а не диспозитивное правомочие) по принятию локального акта, определяющего статус, полномочия и структурные направления деятельности ЮС в хозяйствующем субъекте;

б) определены цели правовой работы и способы (формы) её осуществления;

в) обозначен сам порядок разработки и принятия локальных нормативных актов, определяющих специфику деятельности ЮС;

г) отражён характер взаимосвязи правовой работы, осуществляемой ЮС, с деятельностью иных структурных подразделений хозяйствующего субъекта;

д) указаны основания и характер (формы) ответственности руководителя ЮС за принимаемые решения.

во-вторых, следует предпринять организационные меры, направленные на восстановление (усиление) государственного влияния на деятельность ЮС не только в государственных и муниципальных органах, но и в частно-коммерческом секторе, что позволит унифицировать порядок и формы осуществления правовой работы в целом и сделать её более «институциональным» направлением деятельности. Кроме того, можно рассмотреть вариант разработки федеральных и региональных программ, ориентированных на структурную оптимизацию деятельности ЮС, прежде всего, в хозяйствующих субъектах, а также разработку методических научно-обоснованных рекомендаций, повышающих эффективность осуществления правовой работы в зависимости от профилирующих направлений деятельности конкретной коммерческой организации. Так, например, в методических рекомендациях можно определить наиболее оптимальные ситуации, в которых целесообразно привлечение внешних специалистов в формате аутсорсинга, а в которых – напротив, руководителю имеет смысл поставить акцент на формирование собственной внутренней ЮС (это определяется спецификой хозяйственной деятельности организации, её масштабом, объёмом, сложностью внутренней структуры и многими другими факторами).

в-третьих, на уровне каждого хозяйствующего субъекта ввиду ранее предложенной обязанности принимать локальные акты по организации правовой работы и, соответственно, усиливать роль ЮС в структуре предприятия необходимо предусмотреть повышенное финансирование и материально-техническое обеспечение осуществляемой ей правовой работы. В данном контексте речь идёт, прежде всего, о внедрении в деятельность ЮС новейших информационных технологий (подключение к закрытым коммерческим справочно-правовым системам типа «Гарант» или «КонсультантПлюс», обеспечение рабочих кабинетов штатных юристов всей необходимой оргтехникой и т. п.).

Организация правовой работы хозяйствующего субъекта

Магистерская диссертация

НАПРАВЛЕНИЕ

Юриспруденция · предпринимательское право · правовая работа

ЧТО ПОКАЗЫВАЕТ ФРАГМЕНТ

- Итоговые выводы
- авторская дефиниция и структура правовой работы
- организация юридической службы и правовых рисков
- практические модели договорной и претензионной работы

СМЫСЛОВОЙ АКЦЕНТ

Правовая работа рассматривается как самостоятельный институциональный механизм управления юридическими рисками хозяйствующего субъекта, а не как набор разрозненных функций штатного юриста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённого исследования находим целесообразным сформулировать в соответствии с изначально поставленными целями и задачами ряд следующих выводов.

1. Исходя из анализа доктринальных подходов, представляется возможным вычленить сущностное ядро понятия и подвести такую общетеоретическую основу, которая соответствовала бы сути правовой работы как фундаментальной институциональной категории (вне зависимости от того, в каком субъекте она имеет место и применительно к какому виду деятельности данное понятие подлежит определению). Так, под правовой работой в целом и в хозяйствующем субъекте в частности, предлагается понимать целостную совокупность системных связей, носящих выраженный институциональный характер, имеющих определённые организационные формы выражения и обеспечивающих, во-первых, надлежащую и максимально эффективную реализацию основных целей и задач организации (вне зависимости от характера и специфики её деятельности), во-вторых, осуществление компетентным лицом квалифицированной юридической деятельности по вопросам соблюдения норм и положений законодательства, корреспондирующего сфере деятельности организации, в-третьих, формирование и применение специально-правовых средств, гарантирующих минимизацию правовых рисков в деятельности субъекта.

При этом следует констатировать, что в настоящее время ситуация с нормативным закреплением понятия правовой работы и её организационных основ не слишком благоприятна, поскольку на законодательном уровне дефиниция попросту отсутствует, что усугубляется ещё и доктринальными противоречиями. Вместе с тем, та роль, которую институт правовой работы играет в социально-правовом и экономическом развитии общества, как представляется, не позволяет относиться к оформлению его понятийно-терминологических основ столь легкомысленно и пренебрежительно. Для

исправления ситуации видится целесообразным разработать и принять отдельный федеральный закон, прямо посвящённый регулированию организационных основ правовой работы как в государственных учреждениях, так и в частно-коммерческих организациях.

2. Во-первых, цели и задачи правовой работы в хозяйствующих субъектах во многом перекликаются и, более того, закономерно вытекают из их основной деятельности, однако не исчерпываются ими в полной мере. Это обуславливается институциональным характером правовой работы и некорректностью ограничения её пределов исключительно хозяйственной активностью конкретной организации. Цели и задачи предопределяют, но не определяют все направления правовой работы, которые подлежат развитию и которым следует уделять обязательное внимание.

Во-вторых, направления правовой работы в хозяйствующих субъектах представляют собой самостоятельные сферы и точки приложения активности юридической службы, от которых зависит реализация изначально поставленных целей и задач правовой работы и, на более фундаментальном уровне, достижение целей хозяйствующего субъекта. Их анализ позволил сделать вывод о нецелесообразности попыток выделения их единого, унифицированного перечня ввиду ещё большей их зависимости от специфики хозяйственной активности конкретной организации и условий, в которых она функционирует. Вместе с тем, обращено внимание на возможность актуализации наименее типовых направлений типовой работы, которые, как представляется, характерны далеко не для всех хозяйствующих субъектов, но осуществление правовой работы по которым сразу маркирует уровень и профессионализм последней (сюда можно отнести систематизацию и учёт нормативных материалов, практики правоприменения, научно-исследовательских работ, справочных и статистических материалов и т. п.). Также видится необходимым структурное включение организации делопроизводства в самостоятельное и весьма важное направление правовой работы, поскольку вне зависимости от формы последней, абстрагирование от

делопроизводственного процесса со стороны юридической службы просто невозможно. А потому имеет смысл задуматься о критериях дифференциации её функциональных полномочий в этой части с секретариатом, канцелярией и иными отделами, непосредственно занятыми делопроизводственной деятельностью.

В-третьих, нормативно-правовое оформление основ правовой работы в хозяйствующем субъекте на территории РФ в настоящее время оставляет желать лучшего. По факту, законодатель попросту игнорирует данную сферу, не признавая за ней «потенциала специального регулирования», что видится необоснованным и подлежащим обязательному изменению. Те немногие акты, в которых фрагментарно затрагиваются определённые аспекты осуществления правовой работы, и их содержание явно недостаточны для полноценной, системной регламентации её организационных и теоретико-методических основ.

3. Специфика правовой работы, осуществляемой посредством деятельности ЮС, предполагает организационное единство с деятельностью иных структурных подразделений хозяйствующего субъекта. Это обусловлено комплексным, системным характером правовой работы и её проникновением во все сферы производственной и коммерческой активности. Соответственно, деятельность ЮС в некотором смысле является производной от деятельности иных структурных элементов организации, однако, несмотря на то, что она ими обуславливается, она ни в коем случае не должна ими определяться. Именно это имеется в виду, когда идёт речь о стремлении к максимально возможной организационной автономии и подчинённости ЮС строго руководителю хозяйствующего субъекта с целью исключения возможности оказания на ход и результаты её правовой работы давления со стороны заинтересованных субъектов. Основной вывод можно сформулировать в следующем тезисе: деятельность ЮС в хозяйствующем субъекте для обеспечения максимально эффективной правовой работы, должна, с одной стороны, закономерно вытекать из направлений и особенностей работы иных структурных

подразделений, однако, с другой стороны, осуществляться в формате юридико-правового контроля за её соответствием, во-первых, нормам и положениям действующего законодательства (вне зависимости от его отраслевой специфики), а, во-вторых, изначальным целям и задачам организации.

4. Анализ этапов осуществления правовой работы ЮС по договорному направлению в хозяйствующем субъекте, позволил сформулировать ряд обобщающих тезисов и рекомендаций, которыми ей следует руководствоваться и от соблюдения которых, как представляется, может во многом зависеть общая эффективность и результат реализации этой работы:

во-первых, следует обращать внимание на корректность соблюдения процедуры визирования, т. е. своевременный и полный учёт всех замечаний относительно содержания визируемого проекта договора, причём вне зависимости от его авторства, сделанных иными структурными подразделениями хозяйствующего субъекта по результатам ознакомления с теми его фрагментами, которые относятся к их должностным полномочиям и компетенции (в случае выявления серьёзных замечаний, направленных на существенно важные аспекты соглашения, его необходимо в обязательном порядке возвращать на стадию доработки в целях устранения недостатков);

во-вторых, необходимо тщательно проверять корректность информации реквизитарного характера (адреса регистрации организаций, их наименования, подтверждение полномочий представителя, расчётные счета, даты и места заключения предварительного и основного соглашения, подписи и (или) контрагентов и иные сведения о них, необходимые для его надлежащего исполнения и т. п.). Это необходимый аспект, поскольку при невнимательном учёте соответствующих сведений велик риск срыва сделки по формально-техническим причинам и вытекающий отсюда подрыв деловой репутации хозяйствующего субъекта, устранение последствий которого является крайне длительным и непростым мероприятием;

в-третьих, системный анализ полноты, чёткости и соответствия условий договора императивным положениям отраслевого законодательства (иначе го-

воря, соблюдение принципа законности). Речь в данном контексте идёт именно об императивных нормах, которые для отечественной цивилистики (и, прежде всего, гражданского права) являются не вполне характерными, так как оно характеризуется приматом диспозитивного метода регулирования общественных отношений. Вместе с тем, те из них, которые сформулированы в ГК РФ, должны в обязательном порядке учитываться и иметься в виду при заключении между хозяйствующими субъектами соглашений, поскольку в противном случае сделка может быть признана недействительной, а её правовые последствия полностью нивелированы. В этом смысле обязательен учёт и сложившейся судебной практики по соответствующему направлению (особенно если предполагается применение норм специфического законодательства, в частности, земельного, административного, антимонопольного и т. п.). При этом должны проверяться не только существенные условия предполагаемого соглашения, но и иные включённые в него положения, которые, хотя и не относятся к ним напрямую, тем не менее, могут влиять на специфику исполнения договорных обязательств сторон (например, гарантийный срок, форма оплаты, длительность претензионного периода, порядок привлечения сторон к юридической ответственности и др.);

в-четвёртых, когда проект соглашения разрабатывается силами ЮС хозяйствующего субъекта, обязательной рекомендацией является учёт субъективных интересов самой организации (т. е. непротиворечивость условий договора принципам и целям экономической политики и т. п.). Кроме того, обязательным является и соблюдение технических требований к заключению соглашений такого рода, касающихся, в частности, количества экземпляров, типа нумерации и иных делопроизводственных нюансов, регулирующих порядок составления договорной документации.

В целом значение правовой работы ЮС хозяйствующего субъекта по договорному направлению сложно переоценить, поскольку в современных условиях деятельность многих из них балансирует на грани закона даже несмотря на то, что государство пытается способствовать процветанию

частнокоммерческого сектора и формировать благоприятные условия для реализации предпринимательской (экономической) инициативы. Однако такие объективные обстоятельства как, например, сложность налогового законодательства, противоречивость практики правоприменения норм гражданского и арбитражного права, различного рода организационные препоны в виде бюрократических механизмов (существенно затрудняющих и замедляющих экономическую деятельность из-за формальных процедур и требований), к сожалению, вынуждают хозяйствующих субъектов буквально балансировать на грани законности с целью обеспечения элементарной рентабельности осуществляемой коммерческой деятельности. В таких условиях наличие организационного аппарата, позволяющего корректно оформлять все хозяйственные отношения с контрагентами, органами государственной власти и т. п. видится неоспоримым преимуществом и даже в некотором смысле объективной необходимостью, обеспечение которой является гарантией долгого и эффективного функционирования организации в соответствующем отраслевом секторе рынка. В данном контексте особенно важно учитывать, что при осуществлении правовой работы ЮС исходит, в первую очередь, из экономических целей и планов самого хозяйствующего субъекта, поэтому её усилиями достигается разумный баланс частных-публичных интересов.

Кроме того, корректное и своевременное ведение правовой работы ЮС по договорному направлению фактически обезопасивает хозяйствующего субъекта от рисков оказаться жертвой мошенников или недобросовестных партнёров, которые, используя различные неправомерные (а иногда и откровенно преступные) схемы, могут существенно нарушать его права и законные интересы. Такие явления как фиктивное банкротство с целью уклонения от исполнения имущественных обязательств, разглашение сведений, являющихся предметом коммерческой тайны и т. п. в практике хозяйственной деятельности не являются редкостью. Однако ввиду того, что сфера приложения преступных усилий характеризуется явно выраженной

спецификой, абсолютное большинство таких форм мошенничества предполагают вовлечение жертвы в договорные отношения, соответственно, обстоятельный анализ ситуации со стороны ЮС может помочь избежать неблагоприятных исходов и своевременно предотвратить возможные негативные последствия.

5. Претензионно-исковое направление правовой работы ЮС, наряду с договорным, является определяющим и во многом именно от качества его организации и реализации зависит эффективность экономического функционирования хозяйствующего субъекта. При этом оно является обязательным, поскольку ситуации, при которых в ходе осуществления коммерческой деятельности у субъекта не возникает разногласий с контрагентами в принципе, видятся не слишком реалистичными. Соответственно, хозяйствующий субъект в любом случае должен быть готовым к их возникновению и иметь чётко разработанный механизм по их отработке.

В этом смысле с точки зрения рекомендаций относительно оптимизации ведения правовой работы по данному направлению можно выделить следующие наиболее значимые:

–учитывая, что организационный порядок разрешения разногласий в досудебно-претензионном порядке не регулируется положениями действующего законодательства и намеренно «отдаётся на откуп» локальному нормотворчеству, фундаментальной предпосылкой для корректного осуществления ЮС правовой работы по данному направлению, является её качественная нормативная регламентация. Она должна предполагать разработку и принятие акта, в котором ЮС чётко унифицирует постадийный алгоритм разрешения разногласий, принципы, которые лежат в основе этого процесса, а также организационную специфику вовлечения в него иных структурных подразделений. Данное требование, на наш взгляд, является основным и без его учёта нормальное ведение правовой работы по претензионному регулированию споров видится практически невозможным ввиду его спорадического характера;

–досудебное урегулирование споров хозяйствующих субъектов с контрагентами предлагается закрепить в качестве обязательного для всех без исключения категорий (включая корпоративные споры, которые в настоящее время, согласно главе 28.1 АПК РФ, этого не предполагают), при условии, что они вытекают из осуществления хотя бы одной из сторон экономической деятельности вне зависимости от её формы, особенностей и направления. Эта рекомендация, как представляется, позволит существенно снизить организационную нагрузку на судебную систему, которая вынуждена обрабатывать исключительные объёмы спорных правоотношений, хотя большая доля из них могла бы находить разрешения в порядке претензионного регулирования (однако этого не происходит по целой совокупности причин, нередко просто потому, что в соглашение сторонами не были включены положения о его обязательном соблюдении даже если законом оно по данной категории отношений прямо не предусмотрено);

–принятие ЮС решения об инициации искового судопроизводства должно приниматься в качестве исключительной, экстраординарной меры, когда альтернативные средства урегулирования возникшего разногласия себя однозначно исчерпали. В этом смысле претензионный порядок разрешения спора, как было показано, предусматривает не только формулирование собственно претензии к контрагенту и обработку поступившей на неё реакции, но и применение (по необходимости) иных институтов, организационно направленных на аналогичные цели и задачи. В этом в полной мере и раскрывается содержание правовой работы по данному направлению, поскольку её основная цель сводится к обеспечению (налаживанию) корректного взаимодействия хозяйствующего субъекта с контрагентами или иными субъектами. При этом избираемые средства не должны искусственно ограничиваться исключительно претензиями в их чистом виде, активный поиск альтернативных средств и методов урегулирования разногласия более чем охватывается данной целью и потому даже при неполучении желаемой реакции после претензии ЮС не должна обращаться с иском в судебные органы

незамедлительно. Так как в противном случае это будет явно свидетельствовать о формальном подходе к соблюдению требования о до-судебном урегулировании спора, что видится недопустимым и не отвечает экономическим интересам хозяйствующего субъекта (поскольку заведомо предпочтительным представляется более затратный во временном, организационном и финансовом отношении способ урегулирования конфликта).

6. В рамках последней главы были выявлены наиболее актуальные группы проблем, возникающие на практике в связи с организацией правовой работы ЮС хозяйствующего субъекта, и с целью их нивелирования были предложены конкретные практико-ориентированные решения. Их комплексный учёт в системной связи с ранее сделанными рекомендациями по отдельным направлениям правовой работы и повсеместном внедрении в организационную деятельность коммерческих организаций, полагаем, позволят существенно повысить её общий КПД и повысить результативность сотрудников ЮС.

Представляется, что изначально поставленные задачи были успешно решены, а общая цель исследования в полной мере достигнута.