

УДК 347

**КРЕДИТОРСКАЯ И ДЕБИТОРСКАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
КАК ПОКАЗАТЕЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА****Е.В. ЛАВРОВА***(Представлено: канд. юрид. наук, доц. В.А. БОГОНЕНКО)*

*В статье исследуются правовой статус исполнительного органа коммерческой организации, как единственного органа, представляющего вовне интересы коммерческой организации, влияние конфликта интересов, возникающих между исполнительным органом и коммерческой организацией в сфере договорных правоотношений, на экономическое развитие организации. В статье так же рассматриваются причины возникновения кредиторской и дебиторской задолженности коммерческой организации как критерий оценки результатов практической деятельности исполнительного органа, как основание для привлечения исполнительного органа к материальной ответственности в соответствии с трудовым законодательством или как основание требования собственника имущества (учредителя, участника) о возмещения убытков в соответствии с гражданским законодательством.*

В правовой науке существует две противоположные точки зрения на правовой статус исполнительного органа коммерческой организации: исполнительный орган коммерческой организации является ее представителем или исполнительный орган коммерческой организации признается неотъемлемой частью коммерческой организации.

Однако при различных взглядах на правовой статус исполнительного органа коммерческой организации, исследователи данного вопроса сходятся в том, что исполнительный орган имеет собственную правосубъектность, а также способен иметь интересы отличные от интересов коммерческой организации, что является одной из причин злоупотребления, предоставленным исполнительному органу правом действовать от имени коммерческой организации.

Правовое положение исполнительного органа коммерческой организации имеет свои особенности, заключающиеся в том, что, как правило, с одной стороны, исполнительный орган обладает, в силу наделенных правомочий, самостоятельностью и в то же время исполняет волю других, вышестоящих над ним, органов. С другой стороны, только исполнительный орган представляет вовне коммерческую организацию, только он заключает сделки и через его действия организация приобретает права и обязанности в системе договорных правоотношений [6].

Посредством договорных правоотношений коммерческая организация реализует или приобретает товар, оказывает или заказывает услуги – осуществляет экономическую деятельность, направленную на извлечение прибыли, на укрепление и развитие материального благосостояния организации. От того как налажена договорная работа в коммерческой организации зависит наличие или отсутствие неоправданной кредиторской и дебиторской задолженности. Указанная задолженность является конечным результатом (показателем) эффективного взаимодействия коммерческой организации с контрагентами, а так же показателем эффективного достижения основной цели, то есть извлечение прибыли.

В статье Ю.Б. Фогельсона «Конструкции «интерес» и «риск» в гражданском кодексе» раскрывается следующее содержание интереса: «лицо имеет интерес, если у него есть фактическая возможность своим поведением извлекать для себя пользу. Это интерес является имущественным, если при нарушении интереса вред, который может быть причинен данному лицу, является имущественным. В противном случае интерес является неимущественным». В качестве примера Ю. Фогельсон приводит пример с инвалидом, использующим для передвижения коляску, и извлекающим из нее неимущественную пользу, так как «только с помощью коляски он может реализовать свое право на свободное передвижение, относящееся к нематериальным благам. Однако утрата или повреждение этой коляски причиняет ему убытки, то есть вполне имущественный вред» [5].

Применимо к рассматриваемой ситуации конфликт интересов, возникающий между исполнительным органом и коммерческой организацией в сфере договорных правоотношений, не обязательно основан на желании исполнительного органа обогатиться за счет организации – это в большей степени вопрос уголовно-правовой ответственности. Влиять на принятие решений исполнительного органа может стремление к повышению в должности – неимущественный интерес, осуществляющийся через решения и действия исполнительного органа, причиняющие имущественный вред коммерческой организации.

Как правило, отношения между коммерческой организацией и исполнительным органом возникают на основании трудового договора (контракта). Таким образом, исполнительный орган является наемным работником, подчиняющимся нормам трудового законодательства [6].

Статья 257 Трудового кодекса Республики Беларусь регулирует расторжения трудового договора (контракта) с исполнительным органом. Основаниями для расторжения трудового договора (контракта) являются основания, предусмотренные Трудовым кодексом. В статье 42 Трудового кодекса среди прочих оснований расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя пункт 3 содержит следующее основание: «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работе» [2].

Подгруша В.В., заслуженный юрист Республики Беларусь, анализируя понятие недостаточной квалификации работника в статье «Недостаточная квалификация работника как основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя» пишет: «Согласно законодательному определению, приведенному в статье 1 Трудового кодекса под термином «квалификация» понимается уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.). В литературе квалификация определяется как уровень теоретических знаний и практических навыков по соответствующей профессии (специальности, должности), степень освоения которых выражается в установленном государством тарифном разряде, классе, категории (должности) и позволяет выполнять работу определенной сложности». Вместе с тем Подгруша В.В. отмечает: «... наличие у работника соответствующего специального образования не всегда является бесспорным доказательством соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. В то же время, отсутствие у работника специального образования не может служить основанием его увольнения, если по деловым качествам и опыту он пригоден к выполнению работы, за исключением тех случаев, когда такое образование является необходимым (учитель, медик, водитель и т.п.)» [4].

Вышеназванное утверждение особенно верно по отношению к руководителям организации. Белорусским законодательством не установлены критерии отбора для лиц, претендующих на должность руководителя организации. Например, в сельскохозяйственных организациях исполнительным органом может быть лицо, имеющее агрономическое образование и некоторый стаж агронома в этой или в другой организации. Потому расторгнуть трудовой договор (контракт) по п. 3 ст. 42 Трудового кодекса – отсутствие специального образования – невозможно, так как основным условием увольнения является отсутствие в действиях работника, свидетельствующих о невыполнении или ненадлежащем выполнении им своих трудовых обязанностей по причине недостаточной квалификации, вины.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 года № 784 «Об утверждении Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций» определяет порядок проведения аттестации работников, в том числе руководителей организаций независимо от форм собственности. Основной целью проведения аттестации является объективная оценка уровня их профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств, результатов практической деятельности. Одной из основных задач аттестации является установление соответствия их занимаемой должности. Постановление не устанавливает критериев и методов оценки профессионально-деловых и личностных качеств работников с учетом специфики и профиля трудовой деятельности, предоставляя организациям право самостоятельно определять критерии и методы оценки [3].

Для исполнительного органа критерием оценки результатов его практической деятельности и, как следствие, оценки соответствия занимаемой должности может служить анализ возникновения кредиторской и дебиторской задолженности организации. Кредиторская и дебиторская задолженности возникают из договорных правоотношений коммерческой организации с контрагентами. Как было сказано выше, исполнительный орган является единственным органом организации, имеющим право заключать сделки, то есть от имени организации вступать в договорные правоотношения. Решения, принимаемые исполнительным органом, реализующиеся в договорных правоотношениях влияют на возникновения кредиторской и дебиторской задолженности и, соответственно, на финансовое положение самой организации.

Экономическая реальность такова, что любой субъект хозяйствования не обходится без наличия кредиторской и дебиторской задолженности, так как для организации-должника – это возможность использовать дополнительные оборотные средства (дебиторская задолженность), для организации-кредитора – расширить рынок сбыта товаров (услуг, работ). Однако объективный анализ причин возникновения кредиторской и дебиторской задолженности позволяет установить зависимость возникновения кредиторской и дебиторской задолженностей от принятых решений исполнительного органа при заключении им сделок [7].

Если рассматривать причины возникновения кредиторской и дебиторской задолженностей как признак злоупотребления правом исполнительного органа или как критерий оценки добросовестности и

разумности действий исполнительного органа, то среди причин обнаруживаются: заключение договоров на заведомо невыгодных условиях для организации, от имени которой заключает договор исполнительный орган; перечисление предоплаты на счет контрагента без заключения с ним договора и проверки самого контрагента на благонадежность, передача товара или оказание услуг без надлежаще оформленных документов, что усложняет в дальнейшем возврат суммы, предоставленного товара или оказанных услуг, в судебном порядке, и т.п. Подобные действия со стороны руководителя организации, как исполнительного органа, цель которого, например, подняться по карьерной лестнице, создают фон оперативного решения, поставленных перед исполнительным органом задач: обеспечение организации теми или иными товарами (работами, услугами) или реализация товаров (работ, услуг). Но в реальности приводят к увеличению долгов коммерческой организации перед кредиторами, к появлению значительного размера дебиторской задолженности, на погашение которой может уйти достаточно много времени и дополнительные финансовые вложения (судебные расходы, оплата услуг юриста, если в организации нет собственного специалиста, обладающего юридическими знаниями).

Гражданский кодекс Республики Беларусь, в частности статья 49 пункт 3, предусматривает ответственность лица, которое в силу акта законодательства или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, по требованию собственника имущества должно возместить убытки, причиненные им юридическому лицу [1]. Так же Трудовой кодекс Республики Беларусь содержит нормы, регулирующие материальную ответственность руководителя, за реально причиненный ущерб организации [2].

По моему мнению, объективный анализ причин возникновения кредиторской и дебиторской задолженности в коммерческой организации, может являться критерием для определения соответствия исполнительного органа занимаемой им должности, а также основанием для привлечения исполнительного органа к материальной ответственности в соответствии с трудовым законодательством, или основанием требования собственником имущества (учредителем, участником) возмещения убытков, причиненных исполнительным органом при реализации правосубъектности коммерческой организации в сфере договорных правоотношений, действиями, противоречащими принципу добросовестности и разумности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 декабря 1998 г. № 218-3 : принят Палатой представителей 28 октября 1998 г. : одоб. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 декабря 2018 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by>. – Дата доступа: 20.06.2019.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одоб. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by>. – Дата доступа: 19.06.2019.
3. Об утверждении Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 25 мая 2010 г. № 784. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by>. – Дата доступа: 20.06.2019.
4. Подгруша, В.В. Недостаточная квалификация работника как основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя [Электронный ресурс] : // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://etalonline.by> – Дата доступа: 24.06.2019.
5. Фогельсон, Ю.Б. Конструкции «интерес» и «риск» в Гражданском кодексе [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://publications.hse.ru>. – Дата доступа: 21.06.2019.
6. Алтухова, С.М. Правовой статус единоличного исполнительного органа юридического лица [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 21.06.2019.
7. Дебиторская задолженность. Понятие, виды и общие правила списания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru>. – Дата доступа: 21.06.2019.