

МИНИСТЕРСТВО НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТАДЖИКСКОЙ ССР

# ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В. И. ЛЕНИНА

В. А. ОЙГЕНЗИХТ

# ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО И ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ: СУЩНОСТЬ. ПОВЕДЕНИЕ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

## (Учебное пособие)

ДУШАНБЕ—1988

УДК: 347.19+347.51+331.1

ОИГЕНЗИХТ В. А. Юридическое лицо и трудовой коллектив:  
Сущность. Поведение. Ответственность.  
Учеб. пособие.— Душанбе, 1988. 116 с.

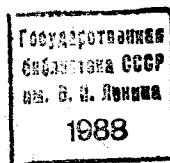
В работе анализируются теоретические концепции соотношения понятий: предприятие, юридическое лицо, трудовой коллектив, администрация. В ней раскрывается сущность этих категорий, подвергаются критике антисубстративные конструкции юридического лица. Анализируются механизм поведения предприятия, условия и понятие ответственности юридического лица, феномен его вины.

Учеб. пособие написано с учетом Закона о государственном предприятии (объединении), теоретически обосновывается расширение прав юридического лица, подразделений объединения, трудовых коллективов.

Для студентов юридических и экономических факультетов, научных работников, преподавателей и всех интересующихся современными теоретическими проблемами советского гражданского и трудового права.

Рецензенты: академик АН Тадж ССР, доктор юридических наук, профессор С. А. Раджабов; доктор юридических наук, профессор О. У. Усманов.

Отв. редактор: доктор юридических наук М. И. Клеандров



© Таджикский госуниверситет, 1988

## ВВЕДЕНИЕ

С 1 января 1988 г. вошел в силу Закон о государственном предприятии (объединении). В Законе—одном из основных актов перестройки радикальным образом расширяются права предприятий и их трудовых коллективов, в то же время предусматривается усиление их ответственности. Этот Закон (М.: Изд-во «Известия» 1987) определяет правовое положение основного производственного звена, он предусматривает демократизацию управления, активизацию человеческой личности [5.—С. 55]. Демократизация означает, что решение многих вопросов передается нижестоящим звеням, трудовым коллективам. Говоря об огромной роли трудового коллектива М. С. Горбачев отметил, что необходимо увеличить круг проблем, по которым решения трудового коллектива являются окончательными, осуществление предприятиями своих прав, внедрение хозрасчета приобретают реальное содержание только при возрастании активности человека [3.—С. 59].

Закон о государственном предприятии дал ответ на многие дискутирующиеся проблемы, в том числе и о правовом положении предприятий, объединений, их структурных единиц, трудового коллектива, о существовании юридического лица и т. п. Но вместе с тем этот Закон перед теорией права выдвинул новые проблемы. Многие спорные положения в настоящее время обострились, требуют осмысления, решения. Одной из таких проблем является соотношение предприятия и трудового коллектива, допустимость их отождествления. В Законе такого отождествления нет. Различие между ними проводится в ряде высказываний государственных и партийных деятелей. Так, например, можно сослаться на слова М. С. Горбачева о том, что ныне разработка планов «будет начинаться с предприятий, с трудовых коллективов» [4.—С. 88]. Но, несмотря на это, в теоретических работах, в некоторых нормативных актах, в периодической печати существует путаница, смешение

понятий. В этом необходимо разобраться, как разобраться с отдельными положениями существующих взглядов на юридическое лицо, на само понятие этой категории, на человеческий субстрат юридического лица. Нужно, наконец, понять является ли юридическое лицо субъектом правоотношений или чем-то иным. Должна быть дана и теоретическая конструкция расширению прав структурных единиц.

Много неясных положений в понимании поведения предприятия, соотношения воли членов трудового коллектива с волей всего трудового коллектива, с волей предприятия. Очень важным является правильный подход к пониманию ответственности юридических лиц. Но в этом вопросе много противоречивых суждений, коллизионных взглядов на вину юридического лица, на условия применения к нему ответственности. Все изложенное предопределило обращение автора к этим, связанным в клубок, острым и спорным проблемам.

Работа носит теоретический характер. Не все выводы, естественно, можно будет принять за окончательное и бесспорное решение, за истину в высшей инстанции. Право на мнение—это особая заслуга современного периода гласности и развивающейся демократии. Именно так автор и просит рассматривать данное исследование.

Но эта работа преследует прежде всего учебную цель. В условиях обновления и постоянно меняющегося законодательства, коренной его перестройки, возникновения новых проблем в период радикальных изменений экономики необходимо оказать помощь студентам как юридического, так и экономического профиля в овладении знаниями на современном уровне, тем более, что учебная литература не успевает за происходящими изменениями. Но и это не самое главное. Важно дать студентам глубокие теоретические знания при изучении основных и специальных курсов. Правильно отмечается, что гражданское право—сложная отрасль знаний по содержанию и своеобразию проблем, которые должен изучить студент. Недопустимо становиться на позицию упрощенства, уклонения от сложностей, от острых проблем. Мы должны нацеливать студентов на будущее. Перестройка высшей школы требует привития студентам творческого подхода к изучению предметов, к решению практических задач. Внимание должно быть

сосредоточено на раскрытии фундаментальных проблем науки, основных ее категорий в динамическом развитии, на методологии. Нужно направлять усилия не на простую информацию о законодательстве, а на базе этой информации—на изучение права, теоретических положений [35.—С. 67—70], глубокое знание которых позволит более свободно ориентироваться в практике. На углубление теоретических знаний, привитие интереса к творческому освоению предмета и направлена данная работа. Поэтому она носит не только научно-исследовательский характер, но прежде всего является пособием для глубокого изучения сложных правовых проблем, для выработки навыков исследовательской деятельности, аргументирования позиции, ведения дискуссий, что особенно важно для будущего юриста.

## 1. СУЩНОСТЬ

Долгое время пытались найти людской субстрат юридического лица, тех конкретных людей, которые стоят за этим лицом, причем вопрос о его сущности нередко излишне теоретизировался, хотя признать правильным нигилистическое отношение к данной проблеме нельзя [135.—С. 30—31]. Полагают, что следует учитывать при выявлении сущности юридического лица весь комплекс связей, в том числе между органом, коллективом и отдельными членами организации. При этом обращается внимание на необходимость более глубокого осмысления роли трудового коллектива, который стоит за фигурой юридического лица [135.—С. 32—33]. К этой теории вновь обращаются ученые с позиции нового законодательства, хотя у нее, как указывалось, немало противников и, прежде всего, субстративной концепции. Нельзя не отметить правильного подхода к пониманию сущности юридического лица тех ученых, которые считают, что ошибочным является ограничение понимания его сути только как системы существенных связей, как организации, обладающей совокупностью признаков и отрицание необходимости дальнейшего исследования с точки зрения цивилистической науки. Правильно то, что сегодня следует признать: за фигурой юридического лица стоит новый социальный организм—трудовой коллектив [135.—С. 33—34]. Нельзя не отметить и того, что указывается на перспективность исследования «коллективизации» юридического лица, показанной в некоторых работах. Если рассматривать трудовой коллектив исключительно как субстрат юридического лица, то всякие сомнения отпадают. Но в том-то и дело, что трудовой коллектив не ограничивается ролью субстрата. Более того, он не сливатся с самим юридическим лицом, а, выступая в качестве его субстрата и определяя его поведение, является в то же время субъектом права, в частности—трудового (в целом или в составных его частях—рабочих и слу-

жащих, коллективов предприятий). Означает ли это, что цивилистическое исследование субстрата юридического лица бесперспективно? Прежде всего поведение юридического лица, определяемое трудовым коллективом, результат такого поведения—это проблемы цивилистические. Кроме того в настоящее время индивидуализация исследования, одноотраслевой замкнутый подход далеко не всегда результативны, да и просто возможны. Необходимы комплексные исследования, на стыке различных отраслей права, да и не только права. Именно такой характер исследования позволяет раскрыть сущность категории юридического лица. Кстати, справедливо указывается на то, что проблема коллективного субстрата юридического лица—теория коллектива не замыкается только в плане гражданско го права [132.—С. 195].

Признание трудового коллектива самостоятельным субъектом, отличным от самого предприятия существовало в юридической литературе, но встретило критику. Так, Р. О. Халфина в качестве возражений указывает на единство предприятия как юридического лица, на то, что трудовой коллектив формируется и действует в неразрывной связи с функциями предприятия, вне которого нет трудового коллектива. Но и само предприятие не может существовать без трудового коллектива. Коллектив всегда выступает как коллектив данного предприятия и сформирован на выполнение его задач [132.—С. 196]. Против указанного единства, конечно, возражений нет, предприятие немыслимо без трудового коллектива, как и данный трудовой коллектив вне данного предприятия. Материальным субстратом юридического лица являются его рабочие и служащие. И все же, когда речь идет о них или даже в целом о коллективе как о субъектах права и о юридическом лице как о субъекте права они выступают в разных качествах, в разных сферах—субъектами обычно различных правовых отраслей. Но это отнюдь не означает отсутствия единства, отрыва коллектива от предприятия, противопоставления их. В этом смысле абсолютно правильно утверждение: юридическое лицо—это коллектив, объединенный им. Такое утверждение правильно прежде всего потому, что в качестве юридического лица всегда выступает предприятие, объединение, организация. Это непосредственно вытекает

из ст. 11 Основ гражданского законодательства и не требует дополнительных доказательств. Непременным же условием производства, без которого оно невозмож но, является личный фактор, т. е. работники предприятия [148.—С. 23] или, как ныне принято,—человеческий фактор. Поэтому не вызывает сомнения то, что в качестве юридического лица выступает обладающее определенными признаками предприятие как организованный коллектив рабочих и служащих [28.—С. 59]. Как отмечает В. С. Якушев, с одной стороны, работник является контрагентом предприятия, заключая с ним трудовой договор, с другой стороны, факт заключения договора приводит к тому, что этот работник становится элементом самого предприятия и его деятельность в ходе выполнения обязанностей становится деятельностью самого предприятия (исполнение обязательств предприятием и т. п.) [148.—С. 25]. Против этого нет никаких возражений. Действительно, рабочие и служащие выступают контрагентами предприятий, т. е. самостоятельными (а в некоторых случаях—коллективными) субъектами трудовых отношений. Видимо, бесмысленно считать их находящихся в правоотношениях с самими собой. Включаясь в предприятие в качестве его элемента, рабочие и служащие включаются в деятельность предприятия, в его производительные силы, но это отнюдь не означает, что рабочие и служащие становятся элементом юридического лица как субъекта гражданского права. Работники предприятия, трудовой коллектив в качестве составной и неотъемлемой части предприятия выступают и как особая его часть—самостоятельный субъект трудовых отношений. Но вот, что важно. Рабочие и служащие, трудовой коллектив являются элементом предприятия, объединения, организации, структурных подразделений, определяющим их поведение, в том числе и как юридических лиц в гражданских правоотношениях. Это важнейшая функция трудового коллектива.

В. С. Якушев прямо ставит вопрос: следует ли считать коллектив предприятия самостоятельным образованием, нужно ли признавать то, что коллектив и само предприятие разные категории? Проведенный им анализ экономической литературы шестидесятых—начала семидесятых годов приводит к выводу о наличии противоречивых концепций. Одни авторы утверждали

о различных интересах предприятия и коллектива, другие стояли на позиции отождествления коллектива и предприятия. Разграничивали эти категории и некоторые юристы, хотя и указывали на то, что коллектив стоит за предприятием. В. С. Якушев решительно присоединяется к точке зрения о сохранении самостоятельности вещественного и личного факторов. Обосновывается самостоятельность коллектива прежде всего особыми интересами. Автор прав, несомненно, в том, что трудовой коллектив сохраняет свою самостоятельность, несмотря на то, что выступает в качестве органической части предприятия. Оба явления имеют свой статус [148.—С. 26—30]. «Коллектив предприятия и предприятие—разные явления» [148.—С. 235]. Как следует из Закона о трудовых коллективах, функции трудового коллектива выходят за рамки предприятия. Уже это одно говорит не в пользу отождествления этих категорий. Не вдаваясь в проблему представительства коллектива, поскольку и администрация представляет трудовой коллектив, следует согласиться с тем, что она не представляет коллектив в экономических связях, к тому же она является частью коллектива. Поэтому недопустима подмена предприятия категорией коллектива.

Выше мы с пониманием отнеслись к высказыванию основоположника «теории коллектива» А. В. Венедиктова о том, что юридическое лицо, как особый вид предприятия представляет собой организованный трудовой коллектив. Но такое понимание юридического лица, на наш взгляд, отнюдь не означает отождествления предприятия с коллективом, хотя подобный вывод все же в какой-то мере напрашивается из указанного высказывания. Поэтому оно вызвало упрек тех ученых (Б. Б. Черепахин, В. С. Якушев и др.), которые, призывая человека в юридическом лице, выступают решительно против отождествления юридического лица с людским составом. Правильно ли высказывание А. В. Венедиктова о том, что коллектив рабочих и служащих участвует в гражданском обороте через признание за госорганом прав юридического лица? [28.—С. 670]. Несомненно, ибо понимать его совсем не обязательно следует так, что сами рабочие и служащие непосредственно участвуют в гражданском обороте (в отдельных случаях это не исключается). Коллектив,

естественно, не только связан с гражданским оборотом своего предприятия, заинтересован в нем, на этот оборот направлена деятельность коллектива, причем соответствующие работники в осуществление этого оборота совершают определенные фактические и юридические действия. Но из этого высказывания все же следует вывод о непосредственном участии в качестве субъекта возникающих правоотношений юридического лица. А. В. Венедиктов полагал, что рабочие и служащие госпредприятий (госучреждений) не имеют прав на имущество и не участвуют в осуществлении правомочий по распоряжению им, в том числе и в смысле совершения гражданско-правовых сделок. Критикуя этот вывод, как не обладающий достаточной ясностью, С. Н. Братусь указывает на то, что А. В. Венедиктов признает правомочие по распоряжению за руководителем госпредприятия от имени последнего. Отсюда сделан вывод о том, что если руководитель действует как орган юридического лица, то правомочие принадлежит юридическому лицу или иначе—организованному коллективу рабочих и служащих. Данный вывод признается недостаточно аргументированным [24.—С. 107]. Но он все-таки подтверждает различие между трудовым коллективом и госпредприятием. Не изменяет этого положения и связь: орган юридического лица—юридическое лицо—коллектив. Орган не может быть отождествлен с коллективом, который не противостоит администрации, а составляет с ней единое целое. Можно, конечно, утверждать то, что действия органа являются действиями самого юридического лица, хотя вряд ли такое утверждение приемлемо, но, какие бы мы ни делали логические связки отождествление органа, т. е. части коллектива со всем коллективом логический нонсенс.

Подвергался критике также вывод, защищаемый сторонниками «теории коллектива», о возможности коллектива в разных общественных отношениях выступать в разных лицах: как общественная и как государственная организация, что фактически «удваивает» коллектив. Был сделан вывод о том, что коллектив выступает на наших предприятиях только как общественная организация, даже если понимать его в виде особой организации, не состоящей из членов. В противном случае получается, что коллектив сам с собой должен

заключать коллективный договор на предприятии, сам с собой разрешать трудовые споры [126.—С.—67—69]. Ю. К. Толстой решительно возражает против неотделимости коллектива от госоргана, против признания его носителем юридической личности госоргана. В качестве слабых сторон такого подхода ученый называет его несовместимость с принципом единонаачалия, с осуществлением правомочия распоряжения в сфере обращения. К этому он добавляет и то, что владение и пользование имуществом осуществляется отдельными работниками, получившими его для осуществления своей деятельности, а не коллективом. При этом институт юридического лица существует не на поведение и действие коллектива как такового, а на поведение каждого работника, как стороны в трудовом договоре [126.—С. 69—73]. В указанных рассуждениях справедливо то, что коллектив не должен отождествляться с юридическим лицом. Но, руководствуясь новым законодательством о трудовых коллективах, об их роли и функциях, недопустимо сведение коллектива только к общественной организации. Трудовой коллектив—это и отдельные работники, и коллективы структурных подразделений, и коллектив предприятия в целом. Он наделен различными полномочиями, даже выходящими за рамки предприятия, он определяет поведение и администрации, и самого юридического лица. Администрация также является частью трудового коллектива, выполняющей определенные функции. Неотождествление коллектива с юридическим лицом отнюдь не противоречит субстративному пониманию последнего. Не превращает юридическое лицо в исключительно передаточный механизм во взаимоотношениях с третьими лицами. Дело в том, что это разграничение происходит в пределах гражданских правоотношений, а поведение субъекта этих отношений предприятия—юридического лица целиком и полностью определяется трудовым коллективом в узком и широком его понимании. Собственно говоря и теория директора отождествляет юридическое лицо с его органом в лице конкретных членов коллектива—администрации. Особую позицию в рассматриваемом вопросе занял Б. Б. Черепахин, который примыкает фактически к теории коллектива, хотя и отрицает вообще субстрат юридического лица. Но он признает, что деятельность предприятия воплощается в

действиях работников, с которыми связывается дееспособность юридических лиц [138—С. 43—50]. Вместе с тем автор полагает, что «теория коллектива» фактически заменила понятие «юридическое лицо» понятием «коллектив». Опасение подобного отождествления можно понять и оно иногда проявляется, например, в понимании вины, но, как указано выше, из самого понятия юридического лица, даваемого представителями этой теории, такое отождествление прямо не вытекает.

«Теория социальной реальности» в понимании юридического лица не отождествляет его с коллективом, но при этом «выпескивается и ребенок», ибо эта теория вообще отрицает какой-либо субстрат, а по существу—человеческий фактор в юридическом лице. Это характеризует высказывания С. И. Вильнянского и Д. М. Генкина [113—С. 111, 116]. С. И. Вильнянский признавал бесплодность попыток в постановке вопроса о существовании человека за фигурой юридического лица [114—С. 116]. Но эти авторы так и не дали ответа на вопрос: что это за социальная реальность, что ее характеризует. Более того, не отождествляя юридическое лицо с коллективом, приверженцы данной конструкции фактически противопоставляли их. В этой теории встречаются и противоречия, например, высказывание о том, что волю организации выражают живые люди. Но вот, кто формирует волю организации, остается неизвестным, к тому же воля заключается в психическом регулировании поведения, а такого рода регулирование присуще только лицу, обладающему психикой, т. е. человеку, коллективу людей.

В последние годы активную антисубстративную позицию о сущности юридического лица занял О. А. Красавчиков, поддержавший «теорию социальной реальности». Мы уже отмечали отношение к этой нигилистической концепции саратовских цивилистов. В дополнение к сказанному отметим, что О. А. Красавчиков обвинил приверженцев «теории коллектива» в том, что объявленный ими субстрат—коллектив, стоящий якобы «за» юридическим лицом «оказывается на теоретической авансцене в роли юридического лица». По его мнению, никакой «предлог» не освобождает от раскрытия сущности данной категории, ибо никаких оснований для отождествления организации с коллективом нет. К тому же нельзя замещать общественные отноше-

ния людей самими людьми, субстрат должен быть в социальных связях. [52.—С. 48—49]. О. А. Красавчиков считает, что правильному определению юридического лица способствовало бы как раскрытие существа социальной реальности представителями этой концепции, так и определение понятия «коллектива» представителями последней концепции. Он полагает, что из ст. 11 Основ вытекает признание в качестве юридического лица организации, сущность которой не сумма индивидов, а связи и отношения, в которых люди находятся, объединяясь в «структурно и функционально дифференцированное социальное целое» [52.—С. 50—52]. Совершенно непонятно, на каком основании следует понимать организацию, указанную в ст. 11 Основ, не как определенное социальное образование, а как систему связей между чем-то. Ни грамматическое, ни логическое толкования к такому выводу не приводят. В этой статье говорится: «Юридическими лицами признаются организации, которые обладают обособленным имуществом...» и т. д. А затем прямо перечисляются организации—юридические лица. О каких связях здесь идет речь? Связи не могут обладать имуществом, приобретать права и нести обязанности, быть предприятиями и другими образованиями. Что же касается связей и отношений в указанных образованиях, в том числе и между членами трудовых коллективов, то они несомненны. Система взаимосвязей, безусловно, присуща юридическому лицу. О. А. Красавчиков и в последующем ссылается на то, что законодатель сознательно не воспринял субстративные теории юридического лица и определяет его сущность «через категорию организации», как социальную реальность, как систему взаимосвязей. Он высказываетя против каких-либо попыток очеловечивания юридического лица, считая, что трудовой коллектив—это только один из компонентов политической системы [53.—С. 17, 20]. О произвольном толковании ст. 11 Основ мы уже говорили. Не убеждает понимание трудового коллектива, его функций. Правда, правильно обращается внимание на ошибочность отклонения от цивилистического подхода к категории юридического лица. В этом смысле мы согласны с автором о недопустимости его отождествления с суммой индивидов, с трудовым коллективом. Здесь уязвимый момент «теории коллектива», которая, дей-

ствительно не воспринята законодателем, как это не пытаются, вопреки О. А. Красавчикову, доказать некоторые ученые. Не лишне заметить, что ни о какой сумме отдельных личностей нет речи и в «теории коллектива». Представители этой концепции понимают, что в юридическом лице имеется социал-но-организованный коллектив, в нем нет простой суммы прав людей, составляющих людской субстрат. Права и обязанности организации отличаются от прав и обязанностей ее работников, членов коллектива. [119.—С. 67—68]. Совершенно правильно ставится вопрос о необходимости рассмотрения проблемы соотношения фигуры юридического лица с трудовым коллективом. Как будто бы этим снимается отождествление коллектива с юридическим лицом, но несколько ниже указывается на то, что часть функций трудового коллектива связана с его деятельностью как юридического лица, [119.—С. 68—69], с чем трудно согласиться.

То, что ст. 8 Конституции СССР дала новый импульс субстративной конструкции юридического лица не должно вызвать сомнений, тем более, что Закон о трудовых коллективах 1983 года конкретизировал широкие полномочия коллектива в решении принципиальных производственных вопросов, а значит и вопросов деятельности юридических лиц. В еще большей степени это закреплено в Законе о государственном предприятии (объединении) и выражается в обновленном Законе о трудовых коллективах, об этом было сказано и на XXVII съезде КПСС. Поэтому нет возражений против включения в ст. 11 Основ упоминания о людском субстрате [76.—С. 113], хотя вряд ли такое упоминание само по себе способно решить возникшие споры, в том числе и в отношении ответственности юридических лиц. Но это отнюдь не означает, как правильно отметил Е. А. Суханов, что категория юридического лица уже исчерпала себя, а невозможность осуществления новых задач с помощью «традиционного цивилистического инструментария» является поводом к развитию теории. Это относится к категории юридического лица, к проведению новых исследований данной конструкции, ее сущности, поскольку некоторые положения, в том числе и сформировавшиеся на базе «теории коллектива», не всегда оправдывают себя в современных условиях [147.—С. 67—68]. В. К. Андреев выс-

казывается о необходимости значительной доработки теории коллектива для обоснования правосубъектности хозяйственного органа. Автор оставляет за юридическим лицом признание его исторической правовой формы, из которой возник хозяйственный орган, при этом указывается на противоречие в нормах, поскольку участники правоотношений могут быть и не юридическими лицами [17.—С. 17, 23, 25]. Против того никто не возражает, хотя, согласно Закону о государственном предприятии (объединении), участие в гражданских, в хозяйственных отношениях обусловлено признанием предприятия (об исключении будет сказано ниже) юридическим лицом. Справедливо обращено внимание на взаимодействие гражданского и трудового права, на то, что исполнение хозяйственных договоров связано с трудовыми усилиями работников, существует и обратная связь. Необходимо отказаться от гипертрофирования барьера, стоящих на пути кооперации отраслей права, чрезмерной поляризации регулируемых отношений [101—С. 73—74; 86, С. 19—20]. Это позволит правильно подойти и к пониманию сущности юридического лица, отбросив в сторону существующие предубеждения в возможности межотраслевого пересечения в одной юридической категории. Нельзя не заметить, А. В. Бенедиктов рассматривал юридическое лицо в качестве формы организации хозяйственно-трудовой деятельности коллектива, выполняющего возложенные на него задачи [28.—С. 657, 659]. Таким образом для раскрытия сущности юридического лица он обращался и к трудовым отношениям. При этом весьма сомнительно то, что под людским субстратом понимался какой-либо другой коллектив, кроме рабочих и служащих, хотя рядом с ним и упоминался коллектив действительных собственников. Всенародный коллектив, если его признавать собственником закрепленного за государственным юридическим лицом имущества, не субстрат этого лица. Прав, конечно, В. А. Рахмилович в том, что необходимо точно определить те признаки, которые должны раскрыть понятие субстрата юридического лица. Выдвигаемые же признаки чрезвычайно разнообразны: 1) люди, в интересах которых действует юридическое лицо; 2) люди, поведение которых организуется и регулируется этим лицом; 3) люди, действия которых признаются действиями

ми самого юридического лица или воля которых признается его волей [103.—С. 111]. Но В. А. Рахмилович предпринял попытку прежде всего опровергнуть необходимость субстрата для юридического лица: всякий правовой институт направлен на регулирование отношений людей и обеспечивает чьи-то интересы. При этом он не отрицает того, что предприятие—это коллектив работников плюс имущественная масса и нематериальные блага. В таком виде исключается отождествление предприятия с трудовым коллективом. Автор отрицает соответствие реальному положению ведущей утверждение А. В. Венедиктова о том, что нет двух правовых понятий: государственное юридическое лицо и коллектив его работников, они не отделены друг от друга [103.—С. 112]. В этом В. А. Рахмилович прав, а вывод А. В. Венедиктова несколько спорный [29.—С. 91—92]. Но выдвигается тезис: существует предприятие и его юридическое лицо, иначе предприятие и юридическое лицо не одно и то же [103.—С. 113]. Конечно, не все предприятия юридические лица, необходим комплекс известных признаков, но все же следует говорить о предприятии—юридическом лице, а не юридическом лице предприятия. В этом качестве юридическое лицо выступает не как предприятие, обладающее определенными признаками, а как сам признак предприятия. Автор так и считает юридическое лицо—формой (одной из правовых форм), опосредствующих деятельность госоргана, причем обращенной к другим участникам общественных отношений, а не к его коллективу. Последний момент правильный: как юридическое лицо госорган (предприятие) выступает субъектом внешних—гражданско-правовых отношений. В. А. Рахмилович не исключает косвенного воздействия института юридического лица на коллектив, аналогично воздействию на него хозяйственного договора, причем в цепи воздействия данный институт признается весьма отдаленным. Прежде всего нужно сказать о том, что юридическое лицо и хозяйственный договор несопоставимые вещи. Не касаясь вопроса о степени воздействия юридического лица на деятельность коллектива, отметим, что главное все же в воздействии трудового коллектива, определяющем поведение юридического лица. О механизме этого воздействия будет сказано особо. В. А. Рахмилович прав в том, что пользование предметами из соста-

ва имущества юридического лица не является их субъективным правомочием пользования, а вытекает из трудового правоотношения. Правомочия любых работников (кроме органа юридического лица), как отмечает автор, не совпадают с правомочиями самого юридического лица, иначе были бы бессмыслица, дублирование, дезорганизация [103.—С. 114]. Но это лишь подтверждает вывод о нетождественности юридического лица и трудового коллектива (кстати, и органа), но отнюдь не об отсутствии субстрата юридического лица. В. А. Рахмилович все же признает, что наряду с физическими лицами участвуют в гражданском обороте специальные социальные образования (организации) [103.—С. 115]. Таким образом юридическое лицо—это не только форма, но это реальное образование, которое сопоставляется с индивидуальными субъектами.

В юридической литературе встречаются мнения, согласно которым предприятие имеет не только экономические, но и юридические критерии или только юридические или экономико-юридические. Но утверждают и о том, что предприятие—категория экономическая; в зависимости от ряда условий формы предприятий могут быть различными, в том числе и форма самостоятельного предприятия. Анализирует эти точки зрения, признавая при этом предприятие прежде всего как экономическую категорию, В. Н. Гайворонский. В предприятии происходит соединение рабочей силы со средствами производства, оно организация, осуществляющая производство. Но этой экономической категории свойственно быть субъектом права. Автор полагает, что наделение предприятия правами юридического лица является средством законодательного закрепления экономической обособленности [32.—С. 5—9]. В чем несомненно прав В. А. Рахмилович, так это в том, что необходимо изучение не только одной стороны указанных социальных образований (организаций)—их юридической личности, а проведение комплексного исследования, в том числе и круга людей, чья воля играет решающую роль в деятельности организации. Более того, указывается даже на волю и деятельность тех лиц, которые признаются волей и деятельностью организации [103.—С. 116]. Правильно ставя вопрос о комплексном, широком подходе, автор возражает против ограничения поисков, как он называет, «мифического»

людского субстрата. Действительно, искать субстрат, к которому можно было бы отнести права, принадлежащие в соответствии с законом юридическому лицу, бессмысленно, потому, что его нет, его, как утверждает В. А. Рахмилович, попросту не существует, не только людям принадлежат гражданские права. Вместо туманного субстрата нужно обратиться к исследованиям органа юридического лица, представительства, а понятие субстрата не представляет ни познавательной, ни практической ценности [103.—С. 117—118]. Не существует субстрата, который имел бы те же права, что и само юридическое лицо. Но существует трудовой коллектив, без которого немыслимо социальное образование — организация, предприятие, который определяет деятельность юридического лица, не отождествляясь с ним и не имея тех же прав. Не только людям предстаются права, но их реализация, их осуществление, выполнение обязанностей не может происходить без людей. Нужны, бесспорно нужны социологические исследования. Более того, необходимы и психологические исследования, в том числе и человека (пусть не «за»), но «в» юридическом лице. Практическое же значение исследования проблемы: трудовой коллектив — юридическое лицо трудно переоценить, учитывая современную оценку роли человеческого фактора.

В советской цивилистике в свое время существовали нигилистические концепции, игнорировавшие людской субстрат юридического лица, отличавшиеся, если так можно выразиться, «техническим» подходом к нему. Можно сослаться, например, на работу О. Н. Ландкофа, в которой он понимает юридическое лицо как юридическую технику для удобства оборота [56.—С. 33—35]. Юридическое лицо признавалось «безличностным субъектом» [31.—С. 13]. В последнее время в цивилистической науке появилось учение о правовых средствах. Обосновывающий концепцию правовых средств в хозяйственных отношениях Б. И. Пугинский полагает, что юридическое лицо представляет собой средство или иначе — признак, наделение которым предоставляет социалистической организации возможность самостоятельно участвовать в гражданском обороте [97.—С. 161]. При этом автор считает, что юридическое лицо, как признак, не должно отождествляться ни с самой организацией, «как устойчивым структурным

образованием, ни с трудовым коллективом», а поэтому автор выступает против поисков людского субстрата, против предложений «очеловечивания» юридического лица. Б. И. Пугинский делает вывод о том, что нет связи между характером обязанностей работников и наделением организации гражданской правосубъектностью, между последней и жизнедеятельностью коллектива. Изменение статуса организации ничего не изменяет в трудовом коллективе [97.—С. 162]. Нельзя не отметить правильного вывода автора о том, что юридическое лицо не должно отождествляться с трудовым коллективом, а последний не является организацией. И все же представляется неточным признание средством самого юридического лица. Поддерживая в принципе концепцию Б. И. Пугинского, мы полагаем, что средством является все же не юридическое лицо, а в качестве средств выступают те признаки, которыми наделяются предприятия и организации, и в силу которых они становятся юридическими лицами — субъектами гражданского права. В. С. Якушев также признает юридическое лицо средством, правовым оформлением, способом фиксации социального образования как субъекта права. Правда, уточняя данный подход, автор указывает на то, что юридическое лицо — это гражданско-правовой образ деятельности конкретного социального образования; социальное образование выступает в образе юридического лица [101.—С. 115]. Это уже иной смысл, фактически признается, что мы имеем дело не просто с каким-то способом, формой, а с субъектом определенного свойства, т. е. субъектом — социальным образованием (кстати, это свидетельствует о признании человеческого субстрата), облаченным в соответствующий образ, форму. Правда, такой правильный вывод выдерживается не всегда. Так, например, автор указывает, что категория юридического лица фиксирует имущественную обособленность и самостоятельность организации, придавая тем самым ей свойства субъекта права [101.—С. 116]. Повторяя, ст. 11 Основ гражданского законодательства говорит о том, что юридическими лицами признаются предприятия и организации, что субъектом гражданского права выступает юридическое лицо. Юридическое лицо — это не только правосубъектность, а прежде всего субъект — участник правоотношений, такой же участник как граж-

данин. Справедливо указание на то, что по К. Марксу, понятие юридического лица, тождественно понятию субъекта права [36.—С. 22]. Несомненно, средство — признаки не может отождествляться с самой организацией, правильно и то, что характер обязанностей работников, коллектива не совпадает с правосубъектностью организации. Изменение статуса организации в принципе не изменяет положение коллектива, его права и обязанности, хотя некоторые функции, полномочия отдельных членов коллектива (в частности, администрации) и изменяются. В силу изложенного вряд ли средство—признаки является аргументом против людского субстрата юридического лица как особого вида предприятий и организаций, которые в силу наделения определенными признаками становятся субъектами правоотношений.

Необходимо разобраться в понимании трудового коллектива, является ли он самостоятельным образованием или не может быть отделен от понятия предприятия (организации) и, тем самым, от понятия юридического лица. На это, в частности, обратил внимание С. Н. Братусь при обсуждении Закона о государственном предприятии. Причем автор считает эти понятия нераздельными [116.—С. 49]. Необходимо обратиться к позиции по данному вопросу представителей науки трудового права. В свое время Н. Г. Александров понимал предприятие с двух сторон: как юридическое лицо и как совокупность физических лиц, выполняющих трудовые функции [9.—С. 200—201]. Впоследствии он коллектив рабочих и служащих считал элементом предприятия, наряду с администрацией и имуществом в оперативном управлении [134.—С. 19]. Противоречивый подход к пониманию предприятия обнаруживается и у Г. В. Муцинова. С одной стороны, он говорит о предприятии как о коллективе работников, с другой,—о предприятии как хозяйствующем субъекте и о его (подчеркнуто нами.—В. О.) коллективе как об объединении производителей, в-третьих, об администрации предприятия и коллективе работников (внутренних отношениях) и, в-четвертых, о производственном коллективе и его работниках [134.—С. 66]. В то же время им подчеркиваются даже различные интересы (которые, правда, сближаются) у предприятия как хозяйственного органа и у производственного кол-

лектива [134.—С. 67]. Таким образом коллектив не отождествляется с предприятием, но признается его элементом. Этих элементов три в предприятии как субъекте трудового правоотношения: имущественный (предприятие — государственный орган, наделенный имуществом), организационный (предприятие—самостоятельная, организованная единица), социальный (предприятие—трудовой коллектив). В этом смысле трудовой коллектив стал участником трудовых отношений в соответствии с концепцией коллективно-трудовых отношений. И все же в современных условиях, как справедливо отмечает В. В. Егоров, отождествление предприятия и трудового коллектива как субъекта трудового правоотношения недопустимо [39.—С. 98]. Кстати, и в таком нормативном акте как Положение о социалистическом государственном предприятии указывалось на то, что деятельность предприятия осуществляется силами его коллектива. Это значило то, что существует предприятие и есть его трудовой коллектив, т. е. они не отождествляются друг с другом. И. Снигирева, признавая трудовой коллектив совокупным людским субстратом предприятия, говорит о нем как о социальном образовании особого рода, различающей направленность и содержание прав и обязанностей предприятия и трудового коллектива, причем предприятие наделяется правами для участия в хозяйственном обороте, а коллектив для обеспечения участия трудающихся в управлении производством (наверное, и в самом производстве?—В. О.) [110.—С. 47]. В трудовых отношениях и в настоящее время с коллективом не отождествляется не только само предприятие, но и его администрация. Так, В. В. Егоров указывает на взаимоотношения администрации предприятия во главе с директором и трудового коллектива. Автор анализирует при этом весьма интересную ситуацию, связанную с формированием коллективом руководящих работников предприятия. Возникает вопрос: с кем такой руководящий работник вступает в правоотношения? Он отвечает на него так: в прошлом трудовую правосубъектность предприятия осуществлял директор, теперь же при тесной увязке интересов предприятия с интересами его трудового коллектива последний выступает в качестве субъекта управления, обладающего функцией представительства. Отдельные же кадровые вопросы в

отношении конкретных работников продолжает решать директор. Таким образом, трудовой коллектив становится самостоятельным субъектом трудового правоотношения [39.—С. 100—101]. Такой подход позволяет сделать вывод о том, что в трудовом правоотношении в качестве субъектов выступают рабочие и служащие—с одной стороны, и субъекты—представители: администрация и трудовой коллектив—с другой. Обратимся к тому как сами оценивают это положение специалисты в области трудового права. Как видим, в качестве одного из субъектов трудового правоотношения признается предприятие, причем любое. При этом при возникновении правоотношения считают, что трудовой договор заключается не с предприятием как сложным явлением, как с совокупностью работников, а с администрацией, выступающей от имени предприятия. Однако в процессе труда все работники, в том числе и администрация составляют единый коллектив. Институт представительства (администрация от имени предприятия) вряд ли способен разрешить противоречие, заключающееся в том, что предприятие—совокупность работников, вступает в юридические отношения с самой этой совокупностью или ее составными частями.

Обращалось внимание на две стороны предприятия и в такой трактовке: имущественный комплекс (администрация) и коллектив рабочих, причем последний представляет профсоюзная организация. В трудовом праве предприятия выступают якобы в обоих комплексах. Отсюда делается вывод о том, что в качестве субъекта выступает не предприятие, а администрация, работники и профсоюзная организация (связи: работник — администрация, работник—ФЗМК [59.—С. 168—169]. В этом плане нельзя не обратиться к высказываниям О. В. Смирнова, рассматривающего коллективные подрядные отношения. Автор полагает, что при коллективном подряде на уровне предприятия существуют две стороны: коллектив предприятия и администрация вышестоящего структурного подразделения, объединения, управления, треста. При этом подрядный коллектив объединяет весь персонал и возглавляется его руководителем [109.—С. 55—56]. Таким коллективом может быть и коллектив предприятия, являющегося юридическим лицом, но от такого же юридического лица—вышестоящей организации выступает в качестве стороны

администрация. Безусловно, им не может быть коллектив вышестоящей организации, но почему все же не сама организация, а ее администрация? Кстати, такая ситуация возникает и внутри подрядного коллектива. О. В. Смирнов правильно полагает, что нужно различать два правоотношения: трудовое правоотношение членов бригады с предприятием и организационно-управленческое правоотношение (по организации и управлению трудом, также справедливо относящееся к трудовому праву) коллектива бригады с администрацией [109.—С. 57]. Вот только почему стороной второго правоотношения в отличие от первого выступает администрация остается непонятным. Но мы позволим себе на проблеме стороны «администрация» или «предприятие» остановиться позднее.

И все же трудовой договор раскрывается обычно через соглашение между трудящимся и предприятием [122.—С. 23—24]. Но вот, что понимается под предприятием не всегда ясно. Можно встретить высказывания об отождествлении предприятия с трудовым коллективом. Так, например, указывается на то, что производственная (ныне—структурная) единица представляет собой «обособленный трудовой коллектив» [93.—С. 93]. В то же время тут же указывается и на то, что эти единицы формируют трудовой коллектив. Конечно, вполне возможно и самоформирование трудового коллектива. Справедливо при этом отмечается то, что гражданский оборот и трудовые отношения разные явления общественной жизни, поэтому трудовая правосубъектность не укладывается в правосубъектность, определяемую гражданским правом [93.—С. 94—95]. Содержание трудовой правосубъектности проявляется во взаимоотношениях внутри трудового коллектива, указывает Б. Ф. Хрусталев. Но вот продолжение этого утверждения («...независимо от того, признан ли он юридическим лицом или нет») [93.—С. 58] не может быть принято. Трудовой коллектив юридическим лицом не признается.

Несмотря на существующие споры, администрацию нередко включают в качестве структурного элемента в трудовой коллектив, считают ее органической составной частью коллектива, хотя и с двойственной природой и с особыми самостоятельными функциями [130.—С. 21]. Это предопределяет сложность взаимосвязей в

трудовом коллективе. Высказывается иногда и такое весьма оригинальное суждение: предприятие как «производственно-трудовой коллектив» должно различаться от предприятия—юридического лица, предприятия хозяйственного органа [123.—С. 66]. В подобном случае не отождествляется с юридическим лицом не только коллектив, но и предприятие как самостоятельное юридическое понятие в производственных отношениях. Но в этом качестве все же коллектив сливаются с такого рода предприятием. Получается два самостоятельных субъекта—предприятия.

Действительно, часто понятия «трудовой коллектив» и «предприятие» употребляются как синонимы, ибо трудно представить работника в отрыве от материальной основы, где он действует. Тесное их единство создает, конечно, трудности для выделения коллектива из оболочки трудовой организации. Но нельзя не видеть и различия этих понятий, вытекающего из того, что трудовой коллектив участвует в управлении государственными и общественными делами и в то же время—в управлении делами своего предприятия [30.—С. 28—29]. Трудовой коллектив—совокупность совместно работающих в рамках хозяйственной единицы. Члены этого объединения связаны не только совместным трудом, но и участием в государственных и общественных делах [130.—С. 35—36]. В таком понимании не может быть отождествления предприятия и его трудового коллектива. Существует мнение, согласно которому трудовой коллектив выступает в качестве единого субъекта права, как единое целое, хотя по своему составу он не однороден [93.—С. 54]. Цельный и неделимый коллектив легче отождествлять с предприятием, но дело в том, что трудовой коллектив может выступать и как единое целое, но из него могут быть выделены и отдельные функциональные звенья, коллективы подразделений, администрация, а в более широком понимании—и отдельные работники. Несомненно справедливо признание того, что сущность трудовой правосубъектности можно раскрыть лишь в связи с деятельностью трудового коллектива [93.—С. 66]. Без этой деятельности, без обращения к правомочиям коллектива обойтись нельзя. Но одно дело сущность правосубъектности, а другое—отождествление предприятия с коллективом. Достаточно четко проявляется различие между пред-

приятием и его трудовым коллективом, когда раскрываются установленные их права и обязанности. Они не совпадают. Многие из них выполняет предприятие в лице администрации. Права коллектива по Закону о трудовых коллективах принадлежат ему, и Закон обязывает учитывать их предприятие и стоящую во главе его администрацию. Но этого мало. Анализ нормативных актов свидетельствует и о наличии прав у подразделений предприятия, у составных частей и тех предприятий, объединений, которые стали юридическими лицами. Это предопределяет возможность признания их субъектами трудового права [93.—С. 91], причем не обязательно в качестве участника трудового договора—трудовые правоотношения разнообразны. Нельзя согласиться с отождествлением подразделения предприятия с его трудовым коллективом, однако такое мнение существует: если производственная единица представляет собой обособленный трудовой коллектив, то, осуществляя функцию приема на работу, она действует в интересах этого коллектива [93.—С. 93]. Если быть точным—в интересах самого себя или иначе—коллектив вступает в своих интересах в отношения с членами этого же коллектива. Так и непонятно, кто же с кем вступает в отношения или это абсолютно безразлично по причине тождественности субъектов?

Предприятие является носителем не только гражданских, но и трудовых (и не только трудовых) прав и обязанностей, оно обладает административной правосубъектностью для участия в отношениях со структурными подразделениями, что обеспечивает производственно-хозяйственную деятельность трудового коллектива [112.—С. 78]. С иных позиций рассматривают отношения по вертикали представители хозяйственного права [125.—С. 83]. Таким образом все же признается, что подразделения предприятия и само предприятие, в том числе юридическое лицо, обладают административной правосубъектностью, они обладают, как отмечено выше, и трудовой правосубъектностью в различных по объему и характеру правоотношениях с трудовыми коллективами и их составными частями. В. А. Рахмилович отрицает возможность самостоятельного выступления производственных единиц внутри комбината, правда, как отмечает автор, в качестве юридического лица или так называемого «внутрихозяй-

ственного юридического лица», «квазиюридического лица» и т. п. [102.—С. 85—86]. Все верно с точки зрения гражданской правосубъектности, но означает ли это, что с исключением из сферы товарно-денежных отношений, при отсутствии экономического признака такое подразделение вообще перестает быть предприятием, пусть не в абсолютном его понимании, и как подразделение предприятия — юридического лица может участвовать только в отношениях неправового характера [102.—С. 87]. Правда, в дальнейшем автор признает правовое положение производственной единицы в рамках административного права, хотя субъектом считает администрацию единицы. Что же касается правосубъектности единицы в трудовых отношениях, то ее В. А. Рахмилович вообще не затрагивает. Таким образом наличие лишь неправовых отношений самим автором опровергается. Отрицает «полуюридические» лица, специфические субъекты Р. О. Халфина [133.—С. 15]. О. Н. Садиков признает эти единицы незавершенным институтом [104-а. С. 37—38].

В дискуссии: существует ли предприятие вне юридического лица, по всей видимости, следует отдать предпочтение отрицательной позиции, если речь идет о самостоятельном предприятии. Правда, есть мнение, отрицающее правовые признаки предприятия, признающее последнее не правовой, а экономической категорией [51.—С. 10]. Но у предприятия, помимо экономического признака, есть организационно-правовой — участие в обороте в качестве юридического лица [111.—С. 81]. Существует понимание предприятия и в широком плане: торговое предприятие, предприятие бытового обслуживания и т. п. С этим нельзя не считаться. Не все такие предприятия юридические лица, как далеко не все учреждения и организации. Но дело не в этом. Нас в данном случае интересует то, что отдельные подразделения юридического лица как субъекта гражданского права и в то же время субъекта трудового права и права административного могут быть участниками двух последних правоотношений, являясь при этом элементами юридического лица, его составными частями (например, структурная единица по отношению к производственному объединению). Субъектами гражданского права эти части в прошлом не признавались [111.—С. 91]. При этом отмечалось, что некоторые ви-

ды правоспособности, в том числе трудовая, значительно шире у производственных единиц, чем у других внутренних звеньев [111.—С. 93]. В качестве субъекта административного права признается коллективный субъект-предприятие, причем предприятие при этом понимается как определенный трудовой коллектив [111.—С. 104], т. е. опять происходит отождествление этих категорий. Одновременно субъектами административного права признаются и структурные подразделения предприятия [111.—С. 114—115].

Сохраняют ли бывшие предприятия — юридические лица после того, как они стали производственными единицами какую-либо самостоятельность в области трудового права? Такой вопрос ставил Б. Ф. Хрусталев и отвечал на него положительно, перечисляя различные права производственных единиц. Эти права во многом совпадают с правами самостоятельного предприятия, правда прием и увольнение работников осуществляются от имени объединения. Все это свидетельствует о наличии у производственной (ныне структурной) единицы трудовой правосубъектности [136.—С. 79—82] и о том, что она выступает в некоторых случаях в качестве субъекта трудовых отношений. Автор считает, что производственная единица сохраняет за собой признаки, присущие полноправному субъекту трудового права, но это все же не исключает постановку вопроса о необходимости полного комплекта признаков для признания производственной единицы субъектом трудового правоотношения. И все же прав Б. Л. Хрусталев, защищая позицию о признании производственной единицы полноправным субъектом трудового права, поскольку она самостоятельно принимает и увольняет, обладает дисциплинарной властью, выплачивает зарплату, имеет свой трудовой распорядок; в ней есть общественные организации с самостоятельными правами, представляющими ее трудовой коллектив. Автор делает вывод и о том, что, осуществляя прием на работу от имени объединения, производственная единица реализует собственную трудовую правосубъектность, обладая всеми правами, составляющими содержание трудового правоотношения — отношения между его субъектами [136.—С. 83—86]. Б. Л. Хрусталев при этом отмечает несовпадение понимания трудовой правосубъектности и гражданско-правовой, прежде всего из-за

несовпадения представительства (прием на работу осуществляется от имени объединения, но в интересах и для производственной единицы), а также из-за распределения компетенции в области трудовых прав между объединением и производственной единицей [136.—С. 88, 91]. Что касается других подразделений предприятия, то, коль скоро они не обладают правом приема, увольнения, правом применения поощрений и наказаний, они не могут признаваться обладающими трудовой правосубъектностью. Свою точку зрения автор аргументирует тем, что цех, участок не принимают юридического акта о зачислении на работу, а также тем, что цех, участок, бригада не могут отвечать по принятым обязательствам перед рабочими и служащими, являются лишь частью трудового коллектива с ограниченным кругом прав и обязанностей в области труда [136.—С. 95—99]. В современных условиях такая позиция выглядит неубедительной. Трудовой коллектив любого звена объединения приобретает широкие правомочия, вплоть до выборов руководителей. Значительно расширены функции самих подразделений как традиционных, а не только как коллектива работников. В качестве подразделения предприятия выступает и бригада. У строительной бригады возникают с трестом своеобразные отношения. Между ними заключается договор, за производственной бригадой закрепляется имущество. Полагают, что эти отношения содержат элементы, которые должны даже регулироваться нормами хозяйственного законодательства (определение в договоре объемов, сроков, фронта работ, материально-технического обеспечения и т. п.) [45.—С. 84—86]. Представители науки хозяйственного права опровергают административно-правовой характер этих отношений, ссылаясь на то, что административное право исключает возможность субординационных договоров. По этой причине эти отношения признают комплексными, а именно: хозяйственно-трудовыми. Ссылаются на то, что указанный договор отличается от трудового договора тем, что его субъектом выступают не отдельные члены бригады, а коллективное образование. В то же время здесь налицо и элементы трудовых отношений—каждый член бригады является их участником [139.—С. 193]. Т. М. Гандилов более категоричен: хозрасчетные отношения между предприятием и бригадой—внутрихозяй-

ственные правоотношения, основанные на внутрихозяйственном договоре, т. е. они являются хозяйственно-правовыми [33.—С. 196]. Такую же позицию занимает В. Андреев, говоря о хозяйственно-правовой ответственности перед бригадой за непредставление сырья, материалов и т. п., хотя ныне эта ответственность регулируется нормами трудового права. Это же, по его мнению, относится и к ответственности бригады (уменьшение коллективного заработка, поощрений, возмещение потерь предприятия) [16.—С. 41]. Нельзя не согласиться с тем, что взаимная ответственность должна быть усовершенствована, но это может быть произведено и в рамках трудового права. Именно такая отраслевая принадлежность бригады признается многими учеными [18.—С. 35]. В нашу задачу не входит анализ внутрихозяйственных отношений или отношений административных. Но очевидно то, что внутренние подразделения юридического лица—предприятия (объединения), не выступая (кроме структурных единиц) самостоятельно в гражданском обороте, т. е. не являясь субъектами гражданского права, наряду с самим юридическим лицом могут выступать участниками тех или иных юридических отношений и, прежде всего, трудовых. В большей мере это относится к структурным единицам, крупным цехам. Они принимают на работу с оформлением приемной запиской начальника цеха, осуществляют переводы внутри цеха, увольняют рабочих по собственному желанию, поощряют работников цеха, лишают их поощрений, в соответствии с правилами внутреннего распорядка применяют дисциплинарные взыскания, возлагают материальную ответственность [47.—С. 270]. В то же время во многих случаях сами подразделения не выступают в качестве участников трудовых правоотношений, но их трудовые коллективы вступают в таковые непосредственно с юридическим лицом (его органом). Возникает вопрос: существуют ли подразделения, части трудового коллектива объединения, предприятия или это единый трудовой коллектив. Признание самостоятельности трудовых коллективов подразделений явится дополнительным аргументом против отождествления юридического лица с его коллективом. Вряд ли, однако, можно согласиться с тем, что цеховой коллектив наделен правами юридического лица [106.—С. 10]. Кстати, далеко не все авторы, даже

признающие определение государственной организации как коллектива, соглашаются с признанием этого коллектива субъектом права-юридическим лицом [75.—С. 148]. Трудовой коллектив понимают как социальную общность людей, связанных совместным трудом. Трудовой коллектив выступает и в качестве субъекта трудового права. Эти отношения предлагается называть коллективно-трудовыми. В них включается локальное нормотворчество, осуществление контроля и т. п. [87.—С. 64—69]. Такая трактовка означает то, что трудовой коллектив—это единый субъект, общность всех работников, хотя из этой общности нередко исключается администрация, с которой вступает в отношения представитель коллектива—совет, профком. Подобная точка зрения достаточно распространена. Нет никакого сомнения в том, что в таком качестве трудовой коллектив юридического лица является субъектом трудового права и выступает в трудовые отношения или непосредственно или через орган его представляющий с юридическим лицом. Ныне признание коллективов самостоятельным субъектом трудового права находит широкую поддержку [109.—С. 57; 41.—С. 132—142]. Это лишний раз убеждает нас в неприемлемости отождествления трудового коллектива с самим юридическим лицом (предприятием, учреждением) или понимание его как одной из частей такого лица. Если с этим согласиться, то придется признать, что юридическое лицо (предприятие, учреждение) в трудовых отношениях выступает в отношения с самим собой или со своей частью.

Оспаривая отождествление трудового коллектива с производственным объединением, предприятием, учреждением, А. И. Целин в то же время понимает такой коллектив как общество равных, как социальную общность равноправных граждан, возникающую на основе трудовой связи, как социальный организм трудовой организации вне связи с должностным положением [137.—С. 46—47]. Важным представляется признание структуры трудового коллектива соответствующей структуре предприятия (объединения),—трудовые коллективы производственных единиц, бригад и т. п. Особенно отчетливо это проявляется при бригадной форме организации труда, при которой индивидуальная работа фактически становится частью общей, единой ра-

боты [137.—С. 48]. Вывод о наличии помимо общего субъекта—трудового коллектива также структурных субъектов—трудовых коллективов основан на Законе о трудовых коллективах, т. е. имеет непосредственную правовую базу, а не исключительно теоретические суждения. Таким образом коллективный субъект не совпадает с субъектом—предприятием, но оба имеют общий и структурные виды. Коллективность как общность должна быть сохранена, по всей видимости, на первичном уровне (бригада, звено, и т. д.). Но ведь индивидуальная работа представляет, как отмечено, часть общей, вливаясь в единую работу. В современных условиях работа вне коллектива фактически немыслима. В этом смысле мы полагаем, что трудовой коллектив должен пониматься в различных аспектах: 1) как общий субъект—коллектив всего объединения (предприятия, учреждения и т. д.); 2) как коллектив структурных подразделений—структурные субъекты трудовых коллективов; 3) как отдельные рабочие и служащие, являющиеся самостоятельными субъектами трудового права. Они могут вступать и в другие отношения с предприятием, например, в гражданско-правовые по хранению, жилищному найму, хотя некоторые ученые в области трудового права и возражают против нашей позиции [121.—С. 155—157]. В единстве работников образуется трудовой коллектив подразделения и одновременно предприятия (объединения)—юридического лица. В таких аспектах мы и рассматриваем трудовой коллектив, но, конечно, как особый субъект права он может быть лишь в коллективной форме. Отсюда и понимание трудового коллектива как совокупности людей, объединенных, наряду с другими задачами, коопeraçãoй труда.

В. К. Андреев, указывая на то, что трудовой коллектив не сливаются с самим предприятием, допускает такое слияние на уровне подразделения, в частности бригады, хотя и говорит о слиянии полномочий. Автор также признает в качестве трудового коллектива исключительно коллектив, допуская лишь учет коллективного интереса, наличие исключительно коллективной воли [15.—С. 40, 38]. И все же, на наш взгляд, нельзя понимать коллектив, как некую безликую массу: трудовой коллектив—это только коллектив без индивидуальных участников. Трудовой коллектив—это,

прежде всего отдельные рабочие и служащие со своими функциями и личным участием в общем производстве. Но одновременно это и коллектив, объединяющий на уровне подразделений и предприятия отдельных лиц, выступающий не только в индивидуальных, но и в коллективных отношениях, т. е. и как коллективный субъект различных отношений. В противном случае теряется весь смысл в понимании человеческого фактора. Коллектив не заполняет фигуру отдельной личности. Кстати, и ответственность предприятия нередко наступает в результате нарушения, допускаемого лишь одним работником. Недопустимо поверхностное толкование сущности социалистической коллективности, что позволяет снять ответственность коллектива за каждого индивида или приводит к отождествлению общественного с личным. Конечно, общественное становится глубоко личным, но нельзя забывать о том, что социалистическая коллективность заключается не просто в объединении людей, в наличии общих интересов, но и в том, что ее высшей целью является создание условий для раскрытия индивидуальности каждого. Должны соединяться интересы коллектива и отдельной личности. Нельзя рассчитывать исключительно на усилия коллектива, взятого безотносительно к каждому его члену, к самостоятельности и ответственности каждого [128].

Трудовые коллективы включают в себя коллективы структурных подразделений—обособленные, с самостоятельными функциями в трудовом процессе звенья. [66.—С. 40—41]. Правда, различают структурные части, возглавляемые представителями администрации, и первичные части (бригады, звенья). Отличают понятия «трудовая организация» (предприятие, учреждение) и «трудовой коллектив». Часто эти понятия считают синонимами, ибо нельзя говорить о предприятии, не видя в нем работников. Нельзя видеть трудовой коллектив из оболочки трудовой организации, в которой он действует, нельзя оторвать средства производства от тех, кто трудится на их же базе. И все же предприятие—экономико-правовая категория, трудовой коллектив—социально-политическая [66.—С. 42—43]. Нас в данном случае интересуют правовые аспекты обеих категорий. В прошлом трудовой коллектив признавался действующим исключительно в рамках юридического

лица, В Законе же о трудовых коллективах 1983 г. права предприятия и трудового коллектива не совпадают, во многих нормативных актах различие между ними четко проводится. Отсюда ясно, что нет неразрывной связи трудового коллектива с предприятием, неправильно определять их соотношение как части и целого. В. К. Андреев отрицательно относится к мнению о том, что трудовой коллектив включается в число субъектов хозяйственных отношений [14.—С. 39—40]. В то же время замечание автора о неточности ряда нормативных актов в связи со смешением в них адресатов выполнения планов и повышения эффективности производства [14.—С. 41], представляется ошибочным. Адресатом плановых заданий, конечно, является предприятие (объединение), но таким же адресатом, с точки зрения необходимости приложения усилий, улучшения работы, выступает и трудовой коллектив. Обращение к ним тем более руководящего партийного органа вполне оправданно. Справедливо обращено внимание на то, что коллективы бригад образовываются в составе единого трудового коллектива, но бригада занимает особое место, поскольку она как внутреннее подразделение по полномочиям не отличается от полномочий ее трудового коллектива [14.—С. 43]. Коллективное образование как правовая категория понимается нередко в качестве организации, основанной на юридической связи ее членов, работников. Таким субъектом принято считать социалистическую организацию—сторону трудового договора. Обычно субъект трудового права отождествляется со стороной такого договора, хотя в трудовых отношениях участвуют иногда и не стороны трудового договора. Но нельзя исключить из числа субъектов трудового права структурные подразделения.

Некоторые ученые считают, что коллектив предприятия (объединения), как правило, в конечном счете выступает в качестве субъекта. Оспаривая эту позицию, В. М. Луганцев одновременно отмечает то, что уровень самостоятельности указывает лишь на объем трудовой правосубъектности, а не вообще на таковую. Коллективы структурных подразделений должны считаться субъектами трудового права, поскольку им присущи признаки, связанные со способностью поддерживать производственные связи с работниками в процессе

их трудовой деятельности. На подразделения распространено действие Закона о трудовых коллективах, их коллективы и администрация наделены определенными правами и обязанностями. Коллективные субъекты—это не только трудовые коллективы. Так, к первым относят как организации и их структурные подразделения, так и коллективы этих подразделений [61.—С. 63—66.] Признание коллективных субъектов, не исключает наличия индивидуальных субъектов внутри коллективов, но дает возможность опровергнуть аргументы, выдвинутые против признания хозрасчетной бригады субъектом трудового права. Справедливо замечание В. К. Андреева о том, что трудовой коллектив не является юридическим лицом. В. К. Андреев прямо не говорит о коллективе как о субстрате, считая его основой юридического лица, оказывающей влияние на последнего в качестве особых правосубъектных формирований [15.—С. 40]. В то же время в одной из работ В. К. Андреев более определенно высказывается по поводу понимания им субъекта—хозоргана и юридического лица, называя их коллективными субъектами, субъектами коллективного права. Он полагает недопустимым юридические понятия, применяемые к гражданину, распространять и на коллективные субъекты, выступает за специфичность субъективного права коллектического субъекта [13.—С. 68]. Не появляются ли противоречия в позиции В. К. Андреева? Не означает ли такой подход (не говоря уже о других его аспектах) слиянием юридического лица с трудовым коллективом?

Трудовой коллектив считают управляющей подсистемой предприятия, управляемой же подсистемой являются основные и оборотные фонды предприятия, которые переданы трудовому коллективу государством на праве оперативного управления. В системе же трудового коллектива управляющей подсистемой выступает администрация и руководство общественных организаций [74.—С. 56]. И хотя здесь трудовой коллектив не отождествляется с предприятием, он выступает в качестве субъекта гражданского права—субъектом права оперативного управления. Несколько раньше тот же автор считал, что фонды поощрения являются собственностью трудового коллектива—новой формой социалистической собственности [145.—С. 239]. Конструкцию права собственности трудового коллектива поддер-

живает в отношении фондов экономического стимулирования и В. С. Тимескова [54.—С. 113]. Конечно, трудовой коллектив является частью общенародного коллектива, но все же субъектом имущественного права в данном случае должно признаваться предприятие (объединение), а вот указание на то, что управление этим имуществом осуществляется трудовым коллективом является правильным, он должен чувствовать себя его хозяином. В некоторых случаях указывают на организующую роль трудового коллектива в гражданских отношениях, например в сфере отношений по поставке, но при этом стороной этого договора он не называется [143.—С. 68].

Эта проблема заслуживает особого внимания. В экономической литературе около двадцати лет назад стали появляться утверждения о том, что государственные предприятия являются не субъектами права оперативного управления, а субъектами права собственности в отношении имущества, которое находится в их распоряжении. Это так называемая концепция «расщепленной собственности» [70.—С. 5—11; 141.—С. 102—105]. В последнее время за отказ от права оперативного управления высказываются и некоторые юристы. Полагают, что государственные предприятия должны как хозяева отождествляться с собственниками [22—а,—С. 54; 116-а—С. 57; 149.—С. 19], признаваться носителями права государственной собственности в цивилистическом понимании, при этом теория расщепленной собственности отвергается. [98. — С. 62]. Но существует и признание предприятий оперативным собственником, не опасаясь разделенной собственности. [54.—С. 112.—113]. В Законе о госпредприятиях право оперативного управления не названо, но в нем и не указано на право собственности предприятия. В п. 2 ст. I говорится об обладании предприятием обособленной частью общенародной собственности. В свое время взгляды юристов против права оперативного управления встречали критику в правовой литературе [30.—С. 125], причем иногда эти высказывания (речь идет о позиции Н. В. Гайворонского) касались не предприятия, а работающего на нем трудового коллектива, хотя последний и не признавался собственником. Какого-то различия между общенародной собственностью и собственностью государственной обычно не проводилось. И кол-

лективы, и предприятия упоминались в качестве элементов одной системы. Совсем недавно в научной литературе высказан новый подход—обосновывается различие между общенародной и государственной собственностью [71.—с. 13—16; 72.—С. 33—37]. Мы не будем касаться существа данной проблемы, давать ей оценку. Несомненно предстоит серьезное, глубокое и всестороннее ее изучение. Отметим лишь, что согласно данной концепции государство, с одной стороны, представляет весь народ, в том числе и как собственника средств производства, а с другой стороны, оно выступает как самостоятельная организация. Причем собственником выступает общество, но не его представитель—государство. Государство не является собственником предприятий, не отвечает по их долгам. Оно выступает лишь собственником выделенной части общенародной собственности на имущество, необходимое для выполнения специфических государственных функций. Из такого разделения вытекает и еще один очень важный для нашего исследования вывод: общенародная собственность делегируется тем трудовым коллективам, которые фактически ее используют в своей деятельности. Право первичной собственности принадлежит всему народу, а частичное право на имущество предприятий их трудовым коллективам—вторичным собственникам своего предприятия. Допустим, что такая теоретическая конструкция имеет право на существование, хотя в Законе о госпредприятии коллектив называется не юридическим собственником, а полноправным хозяином на предприятии. В этом случае трудовой коллектив должен быть признан субъектом гражданско-правовых, в том числе хозяйственных, отношений. И тогда возникает вопрос о признании или не признании его или его Совета юридическим лицом. Вполне допустимо, что представлять трудовой коллектив—собственника (конечно, коллектив в целом) в гражданском обороте будет предприятие, но тогда предприятие, для признания его юридическим лицом, должно иметь иной признак: обособленным имуществом обладает его трудовой коллектив. Но это допущение. А реальность вот в чем. Жизнь пошла по пути передачи государством предприятий во владение трудовых коллективов. «Все смешалось в доме Облонских». Необходимо, очень необходимо в этом разобраться.

26 февраля 1988 г. газете «Известия» появилась заметка М. Крушинского, в которой сообщалось о том, что арендный подряд сделал дальний шаг. Бутовский комбинат строительных материалов Московской области находился в весьма плачевном состоянии (убытки, устаревшее оборудование, непригодные цехи и т. п.). Коллектив этого комбината решил арендовать завод у государства. Автор считает, что аренда у государства основных производственных фондов дополняет и развивает определенную модель хозрасчета, предусмотренную Законом о госпредприятии. Государство почему-то выступает в лице вышестоящей по отношению к предприятию хозяйственной организации, на аренду заключается договор, в котором предусматриваются взаимные обязанности государства и трудового коллектива. Во временное владение коллектива переданы основные фонды до 1995 года. Жизнь подтверждает правильность такого решения, но ясно одно: основные фонды передаются именно коллективу, а не самому предприятию, которое владело ими на праве оперативного управления, коллектив не является их собственником, иначе ему не нужна была бы аренда. Смущает, конечно, то, что от имени государства действует никем не уполномоченная вышестоящая организация. С точки зрения юридической это не объяснимо. Наверное следовало принять по просьбе коллектива акт государственного органа о лишении права на управление имуществом предприятия и о передаче этого имущества на арендных началах трудовому коллективу. В настоящее же время не ясно какое у него право. Итак, жизнь сама распорядилась: трудовой коллектив без превращения в юридическое лицо становится субъектом гражданского права, не отождествляясь при этом с предприятием. Вот как все сложно. Конечно, это совсем не означает, что, приняв в аренду имущество, трудовой коллектив будет непосредственно участвовать в обороте. В гражданских, в том числе в хозяйственных, отношениях вполне возможно участие предприятия по уполномочию коллектива. Только сомнительно остается ли оно юридическим лицом—без имущества. Возможно и остается, но при особых признаках, о чем сказано выше. Получает распространение передача в аренду коллективам убыточных предприятий общественного питания. Они становятся субъектами гражданского права.

Их даже именуют в прессе «совладельцами социалистической собственности» (Известия, 30 апреля 1988 г.). Следует подумать и о категории «временное юридическое лицо» в таких случаях. Так или иначе, но субъектом гражданского права может все же быть и не юридическое лицо, о чём уже сказано применительно к структурной единице.

Опираясь на теорию коллектива, утверждают о двуединстве трудового коллектива. Оно якобы выражается в том, что коллектив олицетворяет гражданскую правосубъектность, поскольку каждый работник выступает как частица самого правосубъектного коллектива, но в то же время он остается и субъектом трудовых правоотношений [140.—С. 101]. И все же каждый работник является субъектом именно трудовых правоотношений. Но роль работников, трудового коллектива в реализации других правоотношений проявляется в рамках правоотношений трудовых. Это относится и к органу юридического лица. В определенных случаях работники предприятия и, как указано выше, трудовые коллективы становятся субъектами гражданского права, но это происходит за рамками трудовых правоотношений, вне этих отношений, хотя и работники, и трудовые коллективы в целом остаются одновременно субъектами трудовых правоотношений.

Нельзя не отметить того, что в Законе о государственном предприятии (объединении), хотя некоторые ученые и не видят различия между предприятием и трудовым коллективом, это различие проводится достаточно четко. Так, например, в п. 2 ст. I сказано, что на предприятии трудовой коллектив использует как хозяин общенародную собственность; в п. 3 той же статьи указано, что требования потребителя обязательны для предприятия, их полное удовлетворение—высший смысл и норма деятельности трудового коллектива; в п. 3, ст. 2 говорится о том, что трудовой коллектив является полноправным хозяином на предприятии; в п. 5, ст. 3 указано на то, что предприятие действует с согласия трудового коллектива и т. п.

Трудовой коллектив определяют как объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в государственном предприятии, общественной или кооперативной организации и обладающих

необходимыми полномочиями в различных сферах [55.—С. 25]. Таким образом предприятие и трудовой коллектив—не совпадающие понятия. Но может быть они совпадут тогда, когда трудовой коллектив будет наделен средствами производства? Во всяком случае В. М. Кузнецов приходит к такому выводу, считая, что трудовой коллектив, «наделенный средствами производства, образует единое целое—производственное объединение, предприятие» [55.—С. 31]. С этим нельзя согласиться. Положение не меняется от того наделен или нет коллектив средствами производства, да и наделается ими не коллектив как таковой, а предприятие. В ст. I Закона о государственном предприятии (объединении) указывается на предприятие как на обладателя имуществом. В то же время трудовым коллективом предприятия осуществляется использование как хозяином имущества, при этом создается личная заинтересованность каждого работника в хозяйственном использовании общенародной собственности.

К сожалению, нечеткость некоторых норм позволяет делать вывод об отождествлении предприятия и трудового коллектива. Этим можно объяснить встречающееся порой такое отождествление в печати. При обсуждении проекта Закона о государственном предприятии на такую нечеткость норм было обращено внимание: хозрасчетный доход коллектива и т. п. [57], хотя трудовой коллектив и предприятие—это не одно и тоже. Коль скоро затронут акт, определяющий положение предприятия, хотелось бы напомнить, что еще в Положении о социалистическом государственном производственном предприятии (ст. 2) говорилось о предприятии и закрепленном в его оперативном управлении имуществе и о коллективе предприятия [47—С. 4]. Предприятие выступает в единстве двух систем: организационно-технической и социально-экономической. Это подтверждает нетождественность предприятия и трудового коллектива.

Что же касается той острой дискуссии, которой мы коснулись выше,—о соотношении предприятия как такого со своими подразделениями, то Закон о государственном предприятии (объединении) дает основания для поддержания иной конструкции: эти взаимоотношения являются ничем иным как реализацией юридическим лицом своих прав, как одной из форм права

распоряжения. Это право гражданское, а не какое-либо иное. В ст. 5 Закона предусматривается, что структурная единица в пределах, предоставленных ей законодательством и объединением, осуществляет право распоряжения имуществом, заключения договоров. Такое право было и ранее [146.—С. 207]. Но Закон в этом вопросе пошел дальше. При этом единице может быть предоставлено право быть субъектом гражданского права, заключать от своего имени хозяйственные договоры. Это означает, что структурные единицы в соответствии с делегированным им правом юридическим лицом становятся участниками гражданских правоотношений и не только в качестве представителя. Признавал производственную единицу субъектом гражданского права Б. И. Пугинский [118.—С. 172]. Значит между определенными подразделениями и юридическим лицом могут возникнуть и гражданские правоотношения—реализация права юридического лица, делегирование некоторых своих прав. Институт юридического лица—гражданско-правовой, поэтому и осуществление его прав происходит в рамках гражданского права. Но это внутренние гражданско-правовые отношения, как не парадоксально звучит подобное утверждение. Новые ситуации, новые подходы требуют отхода от стереотипов, признания и внутренних, и имущественно-организационных, и ряда других нетипичных отношений—гражданско-правовыми. Кстати, свои корректиды в этот вопрос вносит и развитие кооперации—возможность создавать внутри предприятий кооперативные цехи, кооперативы внутри колхозов. Это будут юридические лица внутри юридических лиц.

Нельзя не отметить того, что структурная единица признается субъектом гражданско-правовых отношений при осуществлении социально-культурной деятельности. Существует мнение о необходимости в данном случае децентрализованного подхода, причем объясняется это взаимодействием структурной единицы с местными Советами. На практике структурная единица выступает как самостоятельный субъект права, что проявляется и в долевом участии в строительстве, и в других случаях [144.—С. 134—136]. Теоретически это обосновывается конструкцией сложного юридического лица. Такой конструкции придерживаются и некоторые другие учёные. Так, М. С. Орданский считает, что система тран-

спортных предприятий—железная дорога выступает в гражданском обороте в качестве сложного юридического лица, что позволяет и самой дороге, и другим транспортным предприятиям, которые являются юридическими лицами, участвовать в имущественных отношениях. Но только железная дорога пользуется правом быть субъектом договора перевозки, другие предприятия такой договор от собственного имени заключать не могут. [88.—С. 99]. Таким образом автор считает, что гражданской правосубъектностью пользуются хотя и разные, но юридические лица.

В. С. Якушев правильно отмечает, что нельзя игнорировать деятельность производственных единиц в сфере гражданских отношений. Он полагает, что объединения, имеющие в своем составе производственные единицы, являются сложными юридическими лицами. Едицина же, не будучи юридическим лицом, в некоторых видах деятельности приобретает самостоятельность и становится субъектом гражданского права. К таким видам деятельности относятся не основные сферы [101.—С. 133—134]. При этом автор совершенно справедливо указывает на возможность передачи—делегирования единице некоторых прав, принадлежащих объединению [101—С. 130]. На делегирование правомочий указывает и Л. Ф. Милькова, но она говорит о делегировании полномочий органа руководителям структурных подразделений [73.—С. 18]. Правильно указывается на возможность передачи структурной единице объединением практически всех полномочий, принадлежащих последнему, кроме тех, которые ему переданы вышестоящим органом. В то же время единицы могут быть участниками отношений товарного оборота от своего имени в пределах реализации их прав на закрепленное за ними имущество, но и снижать пределы прав единиц, ниже предусмотренных Законом о госпредприятиях, недоспособно [43.—С. 20]. Те права, которые предоставлены структурным единицам, должны быть устойчивы и обеспечены [40,—С. 174].

Выше мы уже коснулись вопроса о соотношении администрации с самим предприятием. Но администрация выступает и частью трудового коллектива. Такой же частью, таким же подразделением трудового коллектива выступает совет этого коллектива. Кстати, в совет входят и представители администрации, как

облеченные определенными полномочиями часть трудового коллектива и вместе с другими лицами образует этот орган трудового коллектива. Как же в этом плане рассматривать администрацию? Это один из самых сложных вопросов, уже только потому, что руководитель объединения (предприятия) рассматривался в качестве его органа [48.—С. 29]. В Законе о государственном предприятии (объединении) руководитель не назван органом юридического лица, но на администрацию возлагается организация руководства деятельностью юридического лица. Такой подход позволяет правильно оценить место администрации во главе с руководителем, признав их облечеными определенными полномочиями представителями коллектива. Вряд ли изменяется положение и об органе. Руководитель в государственном предприятии им, видимо, остается. Выйти из сложной ситуации не так просто. Обратимся к разрешению трудовых споров или к заключению коллективных договоров. В последнем случае администрация выступает стороной, тогда как другой стороной выступает профсоюзная организация, но в качестве представителя рабочих и служащих. Правда, точка зрения о том, что профсоюзный комитет является органом коллектива, оспаривалась еще до создания советов, поскольку комитет-орган первичной профсоюзной организации, хотя именно ему по закону предоставлены полномочия представлять рабочих и служащих и при реализации этих полномочий вступать в отношения с администрацией [87.—С. 65, 67]. Конечно, администрацию не отождествляют с предприятием, говоря о правах предприятия и его администрации, как не отождествляют трудовой коллектив с профсоюзной организацией [14.—С. 39]. Нельзя не согласиться с тем, что трудовой коллектив разделяется на две основные части: работников, осуществляющих функции производства, и работников, осуществляющих функции управления. Администрация является, как указывает В. А. Масленников, неотъемлемой составной частью предприятия, без которой нельзя себе представить трудовой коллектив [66.—С. 41]. Что это: противоречие, в которое впадает автор? С одной стороны, администрация часть предприятия, а с другой,—часть коллектива. Никакого противоречия здесь нет. Коллектив—это тоже часть предприятия, в том числе и выступающего как юридическое лицо, осу-

ществляющая трудовую деятельность. Администрация как часть коллектива (даже избираемая им в установленных случаях) является частью предприятия. Администрация—обособленная часть коллектива, которая в силу возложенных на нее полномочий вступает от лица предприятия как субъекта правоотношения в правоотношения с членами коллектива. Давний спор о том, кто является стороной в трудовых отношениях: администрация или предприятие должен решаться не однозначно. И дело здесь не в том может или не может целое вступать в отношения со своей частью, ведь не исключены, как мы указали, отношения предприятия с подразделениями. Функционально полномочия по заключению трудового договора и его реализации возложены на администрацию. Волеизъявление предприятия осуществляется через администрацию. В то же время субъектом права признается предприятие, вступающее в правоотношения с гражданином, т. е. в качестве субъекта конкретного правоотношения [136.—С. 30—34]. Администрация не является каким-то самостоятельным образованием вне трудового коллектива и поэтому не может быть субъектом правоотношения, таковым является предприятие в целом. Администрация же выступает персонифицированным субъектом управления предприятия [136.—С. 66—67]. Но управление предприятием не сводится исключительно к административной деятельности, оно включает в себя и функции в области трудовых отношений. Выполняя их, администрация и выступает в качестве стороны в трудовом договоре, действуя от своего имени как субъект управления предприятием, но в то же время выражая волю предприятия—субъекта трудового правоотношения. В некоторых правоотношениях, например, в коллективном договоре, содержанием которого является реализация взаимных прав и обязанностей администрации и рабочих (служащих) в лице соответствующей общественной организации, субъектами выступают как эта организация, так и администрация. Интересно то, что функция общественной организации в данном случае не только в представительстве, но и в организации выполнения коллективного договора. Субъектом выступает и трудовой коллектив. При этом администрация не исключается, вопреки высказываемому мнению [66.—С. 43], из органов трудового коллектива. Она, как и все члены трудового

**коллектива** в определенной мере пользуется результатами исполнения такого договора (например, в части социально-бытовой). На администрацию распространяется трудовое законодательство. Администрация как особая категория лиц входит в состав коллектива [110.—С. 47]. Поскольку деятельность этой группы связана с распорядительными функциями, то юридические последствия осуществления этих функций возникают и для отдельных членов коллектива и для всего коллектива. Но администрация не высший орган по отношению к коллективу, а часть его самого, только функции в коллективе распределены по-разному [136.—С. 64]. Мы не можем согласиться с Б. А. Венгеровым в том, что в трудовом отношении руководитель не входит в состав трудового коллектива и является представителем государства (администрации) [27.—С. 55]. Тогда и выбирать, наверное, руководителей коллективом не следует. Не случайно в Законе о трудовых коллективах указано, что администрация представляет коллектив; представители администрации избираются в состав совета трудового коллектива.

Как указано выше, администрация, выступая участником правоотношения, не отождествляется с субъектом трудового правоотношения. Субъектом является предприятие—коллективный субъект, включающий и администрацию. Очень важно то, что администрация не только сторона, заключающая договор, но и исполняющая его, т. е. она не просто юридический представитель, а функциональный участник правоотношения. И все же, вопреки общетеоретическому понятию, она как участник не является исключительным субъектом правоотношения, возникающего внутри коллективного субъекта, между его составными частями. У этих частей своя особая направленность, связанная с направленностью деятельности субъекта в целом и определяющая ее. Конечно, мы вполне сознаем явную противоречивость в таком подходе. Участник не совпадает с понятием «субъект права» [132.—С. 115]. И все же в таком противоречии заключается суть данной проблемы, оно неизбежно, диалектично, иначе мы впадем еще в большее противоречие. Поэтому будем придерживаться терминологии Р. О. Халфиной и называть администрацию «участником правоотношения». В литературе по трудовому праву указанное выше противоречие ус-

тупляется еще и тем, что иногда «предприятие» как участник правоотношения противопоставляется администрации. Ранее мы уже высказывали сомнение в уместности такого различия: трудовое правоотношение членов бригады с предприятием и организационно-управленческое отношение коллектива бригады с администрацией [109.—С. 57]. Полагаем, что для такого разделения нет оснований. И предприятие, и администрация выступают как субъекты, т. е. на одной стороне правоотношения выступают два субъекта в различных аспектах единого правоотношения, причем участником—стороной является один из них—тот, на кого конкретно возложены трудо-управленческие, трудо-организационные функции. Эта конструкция подлежит еще теоретическому осмыслению, но есть же, например конструкция сложного юридического лица. Сложный субъект есть, как мы полагаем, и в трудовых правоотношениях. Следует отметить, что Н. Г. Александров различал имущественную правосубъектность предприятия и организационную—администрации в трудовых правоотношениях [9.—С. 206—212]. В трудовом коллективе, как и в предприятии в целом возникает сложная система связей. В нее включаются и органы коллектива (совет, общественные организации). Эти органы находятся в соответствующих взаимоотношениях с администрацией, причем в некоторые из них представители администрации входят. Но правильно то, что деятельность коллектива, как правило, скоординирована [66.—С. 42—43].

Итак, в понятие «предприятие» включается комплекс средств производства, обслуживаемый совокупностью работников-трудовым коллективом. Включают в него и нематериальные блага. В понятие «трудовой коллектив» входит совокупность, включающая и администрацию, и органы трудового коллектива. Позволим все это изобразить схематично. Связи действительно сложные. Через администрацию коллектив связан с предприятием в целом. Связаны с предприятием его подразделения, с коллективом предприятия коллективы подразделений. Рабочие и служащие подразделений через свои органы связаны с администрацией и тем самым с предприятием. Связаны рабочие и служащие непосредственно с администрацией предприятия.

складывается из комплекса поступков рабочих и служащих, включающих и упущения администрации в подборе людей, воспитаний, контроле и т. п. Так может быть все же поведение работников, трудового коллектива—есть поведение юридического лица, предприятия, тем более, что обосновывается наличие у него людского субстрата? На этот вопрос нельзя ответить положительно прежде всего потому, что сферы этого поведения различны—работники действуют в сфере трудовых отношений. Но не только поэтому. Поведение членов трудового коллектива многогранно. Это сложный процесс взаимодействия активного и пассивного, как правило, многих участников прежде всего трудовых отношений. Такое взаимодействие в конечном итоге формирует поведение юридического лица уже в другой сфере отношений.

Выполняя соответствующие функции в производственной и организационной деятельности предприятия, члены трудового коллектива тем самым сами по себе или воздействуя на других работников, либо воспринимая их воздействие, формируют, определяют деятельность предприятия как юридического лица в товарно-денежных отношениях, в том числе и в реализации договоров, в исполнении договорных и других обязанностей. Влияние на деятельность других функционально различно, определяется той ролью, которая отведена в процессе производства и управления. Совсем не обязательно, чтобы действовал весь трудовой коллектив, поведение отдельных работников, включая администрацию, не трансформируется в поведение всего трудового коллектива. Тем не менее, поведение даже отдельных лиц, в соответствии с их функциональной ролью, может сформировать поведение юридического лица. Так, допустивший брак работник, даже если не учитывать бездействие других лиц, приводит к поставке брака юридическим лицом, т. е. к ненадлежащему исполнению этим лицом своих договорных обязанностей. Нередко действия руководителя, выполняющего свои обязанности, трансформируются в поведение юридического лица, они определяют его поведение. При этом деятельность руководителя не отождествляется с деятельностью юридического лица, она направлена на выполнение определенной функции в комплексе функциональной деятельности коллектива. Ошибчен вывод

об отождествлении действий органа объединения с действиями самого юридического лица [104.—С. 44]. Индивид, включенный в коллективный субъект «кооперативной деятельности», выполняет конкретные операции, осуществляет индивидуальное поведение, а сама коллективная деятельность не образуется в результате простой суммы индивидуальных деятельности. Взаимодействие их значительно сложней. Так, например, неправильное поведение руководителя должно вызвать отрицательную реакцию коллектива, который может и должен вмешаться и направить деятельность предприятия в нужном направлении. В условиях групповой деятельности существуют «отношения ответственной зависимости». Это сложная система связей в коллективе, она проявляется во взаимном возложении ответственности (в позитивном ее смысле) за результаты работы [99.—С. 95]. Проще решается проблема связи: рабочие и служащие—юридическое лицо при правомерной, позитивной деятельности. Все члены коллектива выполняют свои функции, совершают конкретные действия и из них слагается деятельность коллектива и поведение предприятия—юридического лица. Индивид участвует в деятельности социальной группы [120.—С. 242], в общем труде, в общей организации труда. Коллектив объединяет людей на принципах подчиненности, ответственности, согласованности [46.—С. 66]. Но, повторяем, деятельность отдельных рабочих и служащих не становится всегда деятельностью всего коллектива, хотя указанный выше принцип, несомненно, означает, что деятельные связи между членами коллектива существуют и нередко достаточно тесные и разнообразные. Но для поведения юридического лица совсем не обязательна связь: работник—трудовой коллектив—юридическое лицо. Достаточна, как мы указали, двухзвенная связь.

Следует заметить, что в нынешнем трудовом коллектива в настоящее время наметилась особая тенденция: считать таким коллективом не любую общность людей, работающих совместно, а лишь высокоорганизованные группы, сплоченные, с высоким уровнем интеграции, с коллективистской направленностью. Не сразу группа людей (бригада и т. п.) становится коллективом в этом смысле слова. Коллектив—это организованная группа, в которой существует общность целей, задач

ПРЕДПРИЯТИЕ



- 1,2-средства производства, имущественные фонды
- 3-5-Рабочие и служащие;
- 6-8-органы трудового коллектива и общественные организации
- 9-11-администрация
- 12-17-подразделения

На предложенной схеме мы и видим это сложное переплетение связей. При всем этом схема остается условной—все особенности, многообразие и противоречия связей в ней охватить трудно.

Таким образом нельзя утверждать, что трудовой коллектив не является субстратом предприятия, в том числе и обладающего признаками юридического лица, но все дело в том как понимать этот субстрат, как понимать положение трудового коллектива. Следует согласиться с тем, что «теория коллектива», правильная

для своего времени, не может быть безоговорочно принята сегодня. В настоящее время видны ее недостатки и один из них—отождествление предприятия и трудового коллектива, который должен быть признан, как правило, субъектом трудового правоотношения [38.—С. 172—173]. Этот коллектив в целом, его подразделения, рабочие и служащие, выступая именно в качестве субъектов трудовых правоотношений (мы не касаемся здесь колхозных и кооперативно-членских отношений), в таком качестве должным образом организованные, входят в предприятие и объединение, в том числе являющиеся юридическими лицами, но не отождествляются с ними. Они определяют, направляют деятельность юридического лица как субъекта гражданского права, субъекта хозяйственных отношений. Именно в этом и заключается сущность, его природа, его внутренняя устойчивая сторона. Но на современном этапе появляются новые тенденции, новые проявления трудового коллектива. Жизнь идет вперед и не учитывать это нельзя.

## II. ПОВЕДЕНИЕ

Выше нами обоснована недопустимость отождествления предприятия, юридического лица с трудовым коллективом, с рабочими и служащими, с его людским субстратом. Утверждают, что на место юридического лица нельзя ставить коллектив, в противном случае он не может выступать как самостоятельный носитель прав [138.—С. 41]. Это утверждение означает, что следует говорить о поведении не рабочих и служащих, не об их поступках, о выполнении обязанностей не ими, а юридическим лицом. Но каких обязанностей, какого поведения? О поведении и обязанностях гражданско-правового характера, о выполнении хозяйственных договоров, допущении нарушений при их исполнении, отгрузки брака и т. п. Рабочие и служащие, трудовой коллектив в такого рода отношениях не состоят (будем пока считать так). Но, с точки зрения не юридической в гражданско-правовом смысле, а с точки зрения фактической и юридической в смысле трудового права нарушения допускают рабочие и служащие, свои трудовые обязанности выполняют или не выполняют они и именно это поведение рабочих и служащих формирует поведение юридического лица. При этом его поведение

деятельности [90.—С. 68—69]. Несмотря на то, что в настоящее время на предприятиях создаются условия для формирования именно такого коллектива (создание советов, расширение их прав и т. п.), видимо, все же нельзя утверждать, что в рамках всего предприятия, а не его подразделений (например, бригады) возникает такой высокий уровень интеграции, хотя в условиях подлинного хозрасчета повышается роль общности целей и задач. В определенном смысле именно поэтому мы не можем говорить о непосредственной связи поведения отдельных лиц и групп с поведением всего коллектива. Такое утверждение было бы фикцией. А ведь, поскольку речь идет о деятельности юридического лица, имеется в виду не коллектив подразделения или группы, а трудовой коллектив в целом. Само собой разумеется, что деятельность рабочих и служащих предприятия не может рассматриваться вне социального окружения, вне группы, вне общности, вне коллектива, к которому они принадлежат. Очень важно групповое взаимодействие. Общепсихологическое понимание предметной деятельности включает в нее и коллективную деятельность [91.—С. 83—84]. Поэтому, несомненно, нельзя видеть формирование поведения юридического лица, исключительно основываясь на поведении отдельных работников. Робинзонады на современных предприятиях не бывает. Деятельность одного члена коллектива связана с деятельностью, а, если она негативная, нередко с бездеятельностью, других лиц. Но, повторяем, далеко не всегда даже с большинством членов трудового коллектива. Иное дело—правомерная деятельность, в которой все в принципе решают общие задачи и цели с учетом своей функциональной роли, хотя и в этом случае могут быть противоречия интересов. И вообще не всегда есть непосредственные общие связи. Даже в правомерной деятельности должен в первую очередь учитываться «узкий» коллектив, в котором эффективно товарищеское взаимное воздействие. Такая эффективность в большом коллективе практически далеко не всегда возможна [100.—С. 58]. Нельзя проходить мимо, нельзя не учитывать связи и отношения участников процесса деятельности, в рамках которых происходит воздействие людей друг на друга. Это очень важно и тогда, когда результат может быть достигнут только объединенными усилиями [6.—С. 11, 13]. Имен-

но признание коллективного элемента в трудовом правоотношении позволило с юридической стороны признать рабочего и служащего не только работником, но и участником управления производства. «Труд работника в социалистическом обществе,— пишут С. Д. Иванов и Р. З. Лившиц,— это сочетание производственной и организационной деятельности» [41.—С. 136]. Именно такой подход к деятельности членов трудового коллектива позволяет обосновать формирование этой деятельности поведения юридического лица.

В правовой литературе влияние поведения отдельных работников и групп трудового коллектива на поведение предприятия обычно связывается с виной, тем более, что вина конкретного работника отождествляется часто с виной юридического лица. Вопрос о вине и о правомерности такого отождествления будет рассмотрен в следующей главе. Сейчас же нас интересует то, насколько поведение конкретных работников повлияло на результат деятельности юридического лица. И не в плане условий ответственности, а в плане формирования поведения, хотя, несомненно, поведение отдельных рабочих и служащих в негативном плане (а мы сейчас обращаемся именно к такому поведению) выступает в качестве причинной связи—как одного из условий применения ответственности к юридическому лицу. Влияние поведения работников на негативную деятельность юридических лиц показана в правовой литературе, хотя, как мы указали, объективное поведение ошибочно связывается с категорией вины. В то же время нельзя не отметить, например, правильное утверждение Н. С. Малеина о том, что действия органа порождают соответствующие права и обязанности юридического лица. Правильно и то, что следует говорить не о вине органа, а о виновных действиях [62.—С. 54]. Но главное в этом случае все же не вина, а действия. Именно действия членов трудового коллектива, в том числе и органа определяют действия юридического лица, формируют с учетом поведения других работников или даже без такового, его поведение. Вина—это уже характеристика этих действий. Н. С. Малеин указывает на такие служебные действия руководителя, как подписание незаконной сделки, ненадлежащий выбор работника, несоответствующий надзор за ним. Но вот вывод о том, что нарушение требований по воспитанию

каров и по контролю за ними означает ненадлежащую организацию работы и в этом проявляется вина предприятия—не приемлем [62.—С. 54]. И дело не только в том: организация деятельности юридического лица или сама эта деятельность. Главное—это то, что не вина должностных или других лиц предприятия определяет его вину, а осуществление ими деятельности, функциональных действий определяет поведение предприятия, юридического лица. Правильно отвергает Н. С. Малеин признание рабочих и служащих третьими, чужими лицами по отношению к предприятию. Из служебных действий работников, утверждает автор, как раз и возникает деятельность юридического лица. Это правильное утверждение. Но ведь возникновение не идентично отождествлению деятельности, а ведь автор несколькими строчками выше говорит о том, что деятельность рабочих и служащих представляет собой деятельность юридического лица [62.—С. 56]. Отождествления не может быть, как мы указали, из-за разных сфер деятельности: трудовые отношения и гражданско-правовые. А вот образование, т. е. формирование деятельности—это правильно. Как правильно то, что производственная и иная хозяйственная деятельность осуществляется силами коллектива, каждым работником, что из промежуточных и частных задач и операций складывается выполнение общих задач. Но нельзя согласиться с тем, что «действия одного работника или внутреннего звена представляют собой действия всего коллектива» [62.—С. 57]. И дело здесь уже не в разных сферах деятельности, а в том, что это просто не соответствует действительности. Ведь правильно говорится о том, что коллектив не обезличенная масса. Зачем же тогда обезличивать деятельность отдельных работников? Деятельность предприятия может формироваться и в результате деятельности отдельных работников, и в результате деятельности части или всего коллектива. Возникает вопрос: не должен ли быть различным подход к деятельности предприятия как юридического лица в гражданском обороте и к деятельности предприятия в производственной сфере? И если это так, то не будет ли такой вывод означать явного противоречия: в одном случае деятельность коллектива, работников только формирует, в другом отождествляется? И как такое противоречие возможно в рамках одного и того

же предприятия? И надо ли что-то формировать, если уже сформировано, т. е. есть производственная деятельность самого предприятия, а значит и любая его же (самого предприятия) деятельность? Это серьезный вопрос. Попытаемся в нем разобраться.

Во-первых, для того, чтобы говорить об отождествлении действий в любой сфере, необходимо отождествление субъектов деятельности. Если такого совпадения нет, то тождество алогично. Действительно, распространено мнение о том, что предприятие (юридическое лицо)—это организованный соответствующим образом коллектив. Но так ли это? Выше мы убедились, что такое определение предприятия недостаточно и что предприятие—это не просто коллектив. Предприятие осуществляет свою деятельность силами коллектива [47.—С. 4]. Такое положение не изменяется и сегодня. Так, в Законе о государственном предприятии (объединении) в п. 2 ст. I сказано о том, что на государственном предприятии трудовой коллектив как хозяин создает и приумножает народное богатство, обеспечивает сочетание интересов общества, коллектива и каждого работника. Совместная трудовая деятельность объединенных в трудовой коллектив работников осуществляется на предприятии, где происходит взаимодействие людей и средств производства. Предприятие образуется путем наделения трудового коллектива средствами производства [55.—С. 25, 31]. Таким образом трудовой коллектив действует на предприятии, а не является самим предприятием. Значит производственная деятельность коллектива—это не есть производственная деятельность предприятия. Можно утверждать, что деятельность коллектива формирует такую же деятельность предприятия. Деятельность трудового коллектива—сложное единство различных связей и отношений. У этой деятельности есть техническая сторона (определенные способы соединения производителей со средствами производства), но у деятельности коллектива есть организационная и социально-экономическая стороны [55.—С. 31]. Одна лишь техническая сторона не определяет деятельность предприятия. Тем более, если учитывать определение этой деятельности во многих случаях не всем коллективом. Техническая деятельность рабочих и служащих—это только труд, его методы и приемы. Производственная деятельность пред-

приятия—это создание материального продукта, куда входит и труд по его созданию. В производственную деятельность включается и организационная деятельность определенной части коллектива. Вот поэтому тождества нет, а есть формирование трудовой деятельности коллектива и его звеньев производственной деятельности предприятия.

Во-вторых, должна ли производственная деятельность предприятия отрываться от сбытовой сферы, от юридической, договорной сферы по реализации произведенной продукции? На этот вопрос следует ответить отрицательно. Собственно говоря, подобный вопрос вряд ли возникает при осуществлении, например, такой хозяйственной деятельности, как перевозка грузов, при капитальном строительстве. Почему же он возникает при поставке? Ведь производство осуществляется не само по себе, не ради производства, а ради реализации изготовленной продукции в соответствии с государственными заказами и договорами. В том же пункте Закона о государственном предприятии сказано, что предприятие «производит и реализует продукцию, выполняет работы и оказывает услуги в соответствии с планом и договорами». Кстати, договор поставки определяется как договор, в силу которого «организация—поставщик обязуется изготавливать (заготавливать) и передавать определенную продукцию в собственность или оперативное управление организации—покупателя...» [37.—С. 45]. И хотя не все согласны с включением в этот договор производства продукции, но очевидно, что производство осуществляется для реализации, неразрывно связано с ней, поэтому вряд ли правильно отделять производственную деятельность в хозяйственных отношениях от гражданско-правовой сферы деятельности юридического лица. Таким образом мы приходим к выводу: в любом случае, когда речь идет о деятельности предприятия, юридического лица — эта деятельность формируется, определяется деятельностью трудового коллектива и его составных звеньев при осуществлении трудовых, в том числе производственно-технических и организационных функций в рамках трудовых отношений. Повторяю, эти деятельности не отождествляются, трудовая (и конечно социальная) деятельность определяет поведение предприятия, юридического лица. Но тысячу раз прав Н. С. Малеин и

другие ученые, отрицающие то, что в данном случае имеют место действия третьих лиц или «чужие» действия [63.—С. 169]. Трудовой коллектив—это коллектив предприятия, его основная часть, его стержень, и именно через рабочих и служащих, через трудовой коллектив «осуществляется вся деятельность юридических лиц как правомерная, так и противоправная», они ее определяют.

Отмечается, что от качества выполнения работниками служебных обязанностей, от их умения, опыта, добросовестности зависит (именно «зависит») надлежащее исполнение хозорганом обязательств. Ненадлежащее поведение работников приводит (автор употребляет слова «складывается», «образуется», но не слово «означает») к ненадлежащей деятельности предприятия. И хотя отсюда совсем не следует, что вина работника—это вина предприятия [62.—С. 58], никакой связи, как мы увидим в следующей главе, здесь нет. (она не может быть),—указание на связь действий, конечно, правильная. Н. С. Малеин делает важный вывод: «действия отдельных работников, выполняющих свои служебные обязанности, образуют (опять не «составляют», а «образуют» В. О.) деятельность юридического лица как единого целого» [62.—С. 59]. Таким образом, автор подтверждает, что даже деятельность одного работника приводит к деятельности всего предприятия. Он затрагивает и очень важный вопрос о границах формирования деятельности предприятия, считая (и это не только его мнение), что специальная компетенция хозоргана ограничивает его деятельность и устанавливает пределы деятельности, обязанности работников, а значит выход за эти пределы, действия вне служебных обязанностей не тождественны деятельности работника [62.—С. 59]. Исходя из обосновываемой нами конструкции возникает вопрос: формирует ли такая деятельность поведение юридического лица? Этот вопрос остается в силе и при расширении прав, специальная правосубъектность не должна отменяться и в любом случае возможны действия, противоречащие закону, С. Н. Братусь связывает ответ на данный вопрос, при рассмотрении деятельности органа юридического лица, с субъективным моментом: должен был или нет контрагент знать о полномочиях органа при заключении сделки [24.—С. 208—209]. Но, во-первых, вопрос не сводится

дится только к заключению сделки и только к органу юридического лица, а во-вторых, дело не в проявлении бдительности со стороны контрагента (в этом С. Н. Братусь, конечно, прав), а в принципиальном положении: являются ли действия органа и любого члена коллектива, выходящие за пределы компетенции, действиями юридического лица? Вопрос об ответственности важный, но он самостоятельный вопрос.

Н. С. Малеин полагает, что действиями предприятия становятся такие служебные действия работника, которые были направлены на исполнение порученной работы, даже если они и отклонялись от указаний администрации. Но если работник действовал в корыстных личных интересах, то такие действия нельзя признавать служебными [62.—С. 62]. Этот вывод вызывает сомнения. В то же время справедливо отрицание действий предприятия в тех случаях, когда действия работника не вытекают по своему содержанию из его положения в качестве рабочего или служащего данного предприятия, т. е. те противоправные действия, которые не связаны с исполнением служебных обязанностей. Но ведь такая связь может быть и при преследовании личной цели? В. Т. Смирнов и А. А. Собчак, придерживаясь конструкции: действия работника—есть действия организации, считают, что такими действиями должны признаваться служебные действия работника, которые он мог совершить в качестве работника, причем это относится и к правонарушениям [108.—С. 84]. Правильный вывод. Если неправомерное действие работника становится возможным именно в силу осуществления им (ненадлежащего осуществления) служебной деятельности, то и такое поведение определяет поведение предприятия [78.—С. 75, 77].

Правильно то, что на предприятии существует связь и взаимная согласованность компетенций и служебных обязанностей. Деятельность каждого связана с деятельностью других и всего коллектива, существует взаимовлияние. Действия могут быть остановлены, изменены. Поэтому поведение предприятия становится таковым в силу действий или бездействий многих. Здесь нет простой арифметической суммы отдельных изолированных действий работников [62.—С. 64—65]. И это правильно. В то же время Н. С. Малеин вынужден при определении вины отказаться от своего же обобщения и

говорить только о ненадлежащем исполнении обязанностей отдельными работниками [62.—С. 68].

Б. С. Антимонов отметил не совпадение отраслей права при учете вины. Но при этом он говорит не о вине, а о поведении. Автор полагает, что учитывать вину должно трудовое право, а гражданское учитывает деятельность организации как отдельного субъекта. Нужно установить не только поведение данного работника, но и выявить могли ли другие предотвратить отрицательный результат. Так, например, ссылка на замену контингента не была принята ибо организация технологического процесса и подбор кадров лежат на поставщике (точнее—на определенных его работниках) [19.—С. 77—79].

Ф. Л. Рабинович, как не старался уйти от отождествления поведения с виной, от объективизации вины, критикуя за это Н. С. Малеина, сделать это не сумел. И хотя он утверждает о формировании (что, несомненно, правильно) воли коллективного субъекта его работниками, рекомендует для этого доказывать вину конкретных лиц [100—С. 65]. Автор говорит о формах вины, приводя примеры поведения со стороны отдельных работников предприятий, которые были расценены как деятельность предприятия, его поведение. Так, руководители Киевского сеточно-электродного завода продали без нарядов 170 тыс. кв. м металлической сетки и 700 т электродов при невыполнении договоров с другими потребителями. Руководители metallurgicalических заводов совершают самоуправные действия по израсходованию ресурсов. Руководящие должностные лица избрали путь—перевыполнения заданий по производству материальных изделий с целью перекрытия невыполнения поставки по другой номенклатуре, работники отделов сбыта допускают недогруз, с целью получения премии работники идут на нарушения качества. Работники объединения допускали случаи отгрузки недоброкачественной сырой резины, ОТК не обнаружил недостатки в продукции в процессе контроля. Руководители завода отказались от оплаты счета с целью использования чужих средств, работники поставщика допустили хищение ценностей, в результате чего произошла недостача со стороны юридического лица [100.—С. 79—85].

\* \* \*

Необходимо разобраться в одной принципиальной проблеме—в механизме формирования поведения юридического лица. Этот механизм связывается с образованием воли предприятия, с формированием этой воли, с трансформированием воли органа, отдельных работников в волю предприятия. Одновременно возникает вопрос и о формировании воли трудового коллектива, о соотношении воли трудового коллектива с волей отдельных работников и с волей юридического лица. Нужно сказать, что многие ученые, понимая волю как целенаправленность, как желание и стремление или, во всяком случае, как что-то близкое к этим понятиям, связывая нередко (хотя и не всегда) волю с виной, а поэтому с ответственностью, главным образом были заняты лишь выяснением вопроса чья же воля означает (иногда все же «определяет», «формирует») волю предприятия, юридического лица. Правда, даже те авторы, которые указывали на волю органа, не исключали деятельность коллектива, утверждая, например, что волеизъявление органа предполагает деятельность всего коллектива по подготовке акта волеизъявления. Н. С. Малеин, исходя из защищаемой им концепции «отождествления», полагает, что воля юридического лица не может быть иной, чем воля коллектива (руководителя и работников). Эта воля проявляется в процессе производства, в котором занят весь коллектив, в заключении руководителем договоров, при котором выражается мнение коллектива и свое собственное как участника коллектива, а также воля государства [62.—С. 50]. Автор не допускает возможности направления воли коллектива на совершение противоправных действий, считая, что коллективная воля не сводится к механической сумме индивидуальных воль, а представляет собой новое качество. Воля юридического лица, как утверждает автор,—это организованная общественная воля коллектива. В то же время порочная воля как элемент вины работника не характеризует воли всего коллектива, но образует вину юридического лица, выражаясь в служебных действиях работника [62.—С. 66—69]. Из этих рассуждений следует, что Н. С. Малеин различает формирование воли коллектива: при правомерном поведении—это организованная воля всех,

при неправомерном—это воля только отдельных нарушителей. Если в первом случае воля коллектива означает и волю предприятия, то во втором случае воля работников не становится волей предприятия, но приводит к виновным действиям юридического лица. Против несогласованности воли участников коллектива при правонарушении выступает В. А. Тархов, ссылаясь на решение коллегиального органа [124.—С. 78]. В рамках органа, малых коллективов такое согласование, конечно, возможно.

И. Н. Петров отмечает различные варианты воли юридического лица (отождествление воли): коллективная воля, воля органа или представителя, воля отдельных работников (членов). Первый случай бывает при объективном выражении воли вовне. В гражданско-правовых отношениях, по мнению автора, заключение и исполнение договоров осуществляется отдельными работниками и санкции коллектива не требуется [89.—С. 111]. С этим сегодня согласиться нельзя с учетом расширения прав трудовых коллективов и их органов.

Второй вид воли юридического лица (воля органа) имеет значение, как пишет И. Н. Петров, при установлении или изменении договорных отношений (внешнее выражение). Таким образом в гражданском праве воля органа юридического лица и воля его представителя (в установленных пределах) считаются, по мнению автора, волей юридического лица. Обращаясь к соотношению воли юридического лица и его членов (работников) применительно к правонарушениям, И. Н. Петров указывает на серьезные противоречия в конструкции отождествления. Одно из таких противоречий он усматривает в том, что отождествление виновного поведения неизбежно приводит к отождествлению воли. Автор поэтому делает категоричный вывод: волевые действия юридического лица совершаются его органом, иначе любой работник будет признан носителем его воли. Более того, автор не считает возможным волю отдельного работника отождествлять с волей коллектива. Он резюмирует свой подход к воле следующим образом: воля юридического лица выражается только его органом [89.—С. 113—115]. Но ведь это не ответ на вопрос. Остается не ясным, что же это за феномен «воля юридического лица», как она образуется. Ведь получается, что юридическое лицо имеет свою волю, а она лишь

выражается его органом. Не хотел ли автор сказать иначе—о том, что воля предприятия выражается как воля органа. Но тогда, как же быть с правонарушением, которое, выполняя трудовые обязанности, совершают работники?

Ю. К. Толстой отрицает то, что коллектив, как субстрат юридического лица, определяет содержание воли руководителя предприятия в гражданско-правовой сфере. Одним из аргументов автора является и такой: юридическое лицо воздействует не на поведение коллектива рабочих и служащих, а на поведение каждого работника, как стороны в трудовом договоре, заключенном юридическим лицом [126.—С. 70—73]. Здесь важно обращение к трудовым отношениям, но в современных условиях необходим учет и коллектива.

В. С. Якушев также обращается к трудовым правоотношениям. Не касаясь вопросов воли, он указывает на психические процессы образования деятельности предприятия. Автор прав, отмечая, что не только психические процессы определяют его поведение, существует еще сложная сеть общественных связей. Но прав он и в том (и мы сейчас на это прежде всего обращаем внимание), что «функционирование предприятия имеет в своей первооснове труд каждого работника в отдельности» [148.—С. 236]. Конечно, деятельность предприятия не определяется суммированием поведения или психических процессов. Она формируется в результате деятельности отдельных работников в их связях и отношениях, их волевого регулирования, включая и коллективистские связи в современных условиях. В этом комплексе связей несомненно проявляется как поведение, так и регулирование этого поведения со стороны органа юридического лица (например, его бездействие, пассивное регулирование). Совершенно правильно утверждая о проявлении деятельности предприятия через выполнение работниками трудовых обязанностей, урегулированных нормами трудового права, а первооснову его неправомерного поведения считая трудовые правонарушения, В. С. Якушев полагает, что обращение в этих случаях к органу предприятия происходит с позиции юридической личности предприятия [148.—С. 237]. т. е. с точки зрения гражданско-правовой. Но орган юридического лица выступает в двойном качестве, при-

чем в данном случае как выполняющая определенные трудовые функции часть трудового коллектива.

В свое время В. Т. Смирнов возражал против отождествления нарушений со стороны отдельных работников с неправомерной деятельностью юридических лиц, но и не допускал проявления упречной воли всего коллектива в поведении конкретного работника [107.—С. 270—274]. Последнее замечание во многом правильное, даже с учетом расширения роли коллектива, поскольку действительно далеко не всегда происходит согласование воли всех или большинства (прежде всего в деликтных отношениях). С этим положением не согласен Г. К. Матвеев, сославшийся на случаи информированности коллектива о фактах правонарушений, на недопустимость отрыва коллектива от отдельных работников, игнорирования соотношения личности и коллектива [68.—С. 239—241]. Автор исходит из различия индивидуальной и коллективной воли, индивидуальных и коллективных действий. Как полагает Г. К. Матвеев, воля и действия юридического лица состоят из воли и действий его членов (участников) и органов, но не сводятся механически к простой сумме их воли и действий, хотя и складываются из индивидуальных волевых действий. Это организованная деятельность в новом качестве. Автор имеет в виду ту волю, которую не всегда могут мобилизовать на выполнение поставленных задач [68.—С. 217]. Интерес представляет выяснение автором вопроса, чьи действия должны рассматриваться в качестве действий юридического лица. Отвечая на этот вопрос, Г. К. Матвеев указывает прежде всего на то, что орган юридического лица, совершая от его имени определенные действия, выражает волю этого лица, но орган имеет свою собственную волю, обусловленную волей юридического лица, не сводимую к ней, проявляется собственное творчество. При этом выход органа за пределы компетенции (правомочий) исключает ответственность юридического лица [68.—С. 222—224]. Оценка последнего вывода нами дана выше, применительно к деятельности любого работника, связанной с осуществлением (надлежащим или ненадлежащим) своих обязанностей. По первому же вопросу следует отметить, что прежде всего нужно определить формирование воли юридического лица, а не наоборот—формирование воли органа через волю юридиче-

ского лица. По всей видимости, правильней связывать в таком плане волю органа (и совершенно прав автор в том, что она сохраняется) с формирующей и определяющей ее волей коллектива, поскольку волеизъявление предприятием осуществляется через волю органа. Обращаясь к поведению представителей юридического лица, Г. К. Матвеев оспаривает конструкцию М. М. Агаркова об ответственности за чужую вину, считая, что, действия представителей в пределах полномочий являются действиями самого юридического лица, как «продолжение» деятельности органа, администрации. При этом автор широко понимает категорию «представитель», фактически связывая ее с различными работниками предприятия, выполняющими свои трудовые функции. Г. К. Матвеев считает: действия юридического лица (включая и противоправные) признаются исходящими от лиц, которые организуют его деятельность и входят в его состав, от порочной воли всех этих лиц. Кстати, автор говорит о фактических действиях, а не о воле: директор дал распоряжение, продавец отпускает товар, нет недостатков в выборе и контроле. В рассуждениях автора есть несомненно правильные положения. Так, например, справедливо указывается на то, что действия рабочих и служащих должны находиться в связи с осуществлением служебных обязанностей, только тогда они относятся к деятельности юридического лица [68.—С. 225, 230—233]. Вопрос только в том, как понимать эту связь. Из приведенного примера следует действительно отсутствие какой-либо связи: пьяная драка направленных на работу лиц. Эта драка не произошла из-за того, что рабочие работали в данном предприятии и не из-за того, что они выехали на сплав леса. Но не будет ли «отсутствие связи» пониматься расширительно? Правильно указание на то, что представитель является самостоятельным субъектом. Кстати, это относится и к такому представителю, которым является структурная единица объединения, даже в тех случаях, когда она заключает договоры от имени объединения. Поэтому и до Закона о государственном предприятии такие единицы выступали как субъекты права и именно гражданского права, к которому относится институт такого представительства. Служебное же представительство работников осуществляется в рамках трудовых отношений. Правильна ссылка на действия ра-

ботников, на их порочную волю, даже на то, что не всегда есть взаимная связь индивидуальных провинностей. Но мы не можем принять конструкцию «тождества», разделяемую автором, признание им действий юридического лица как таких, которые исходят от указанных работников. Не о тождестве, а о формировании нужно говорить. Не касаясь других аргументов, сошлемся здесь лишь на такой. Работники предприятия одновременно могут совершать и противоправные и, как правило, правомерные действия. Если все их считать действиями самого предприятия, его порочной и непорочной волей, то, как прикажете понимать волю и действия самого этого предприятия? Как какой-то конгломерат? Как какую-то смесь? В том-то и дело, что поведение предприятия формируется, определяется. Механизм же формирования заключается в воле.

В. Т. Смирнов и А. А. Собчак, дискусируя с Г. К. Матвеевым, прежде всего не согласны с тем, что юридическое лицо он связывает не с индивидуальными усилиями, а с коллективом при неправомерной деятельности. Авторы полагают, что исполнение договорной обязанности юридического лица «растворяется» в коллективе (во всем или в значительной его части). Такое же «растворение» существует и при нарушении договора. А при внедоговорном нарушении происходит иное: допускает нарушение индивид, в его действиях выражается функция коллектива, поэтому такие действия индивида принимает как свои коллектив и несет за них ответственность [108.—С. 83, 85]. Конечно, коллектив вправе принять на себя ответственность, как это сейчас имеет место в бригадах, но весьма спорно отождествление действий индивида, даже не с действиями предприятия (с чем мы тоже не согласны), а с действиями всего коллектива. Это еще в большей степени проявляется при деликте, который хотя и связан с выполняемыми функциями, но далеко не всегда с поведением других членов коллектива. Коллективистско-структурный подход характеризует позицию В. К. Андреева. Понимая волю как сознательную целестремленность хозяйственного органа на выполнение определенных действий, он полагает, что содержание коллективного права и обязанности хозяйственного органа невозможны без актов руководства, подразделений и самого трудового коллектива. При этом формирова-

венно отличающиеся, разные мотивы деятельности, встречаются и аномальные устремления. Но в целом превалирующее регулирование принципиально позволяет говорить о единстве волевого регулирования. В то же время предприятие может совершить конкретные действия и не в результате превалирующего регулирования, не в результате единой воли. В частности, такая коллизия возникает при отклонении от правомерного поведения. Указывается на возможность возникновения субъективных прав у производственного объединения в результате исполнения трудовых функций одним или несколькими работниками также тогда, когда действия не всех работников направлены на осуществление прав и исполнение обязанностей объединением [13.—С. 71]. Прав К. Э. Торган в том что объективные условия не однозначно детерминируют интересы в коллективе и уровень их осознанности различен. Этот уровень и определяет волю и деятельность структурных групп. При этом обращается внимание на трудности в подходе формирования субъективных интересов производственного объединения, аналогично трудностям формирования воли юридического лица [129.—С. 30]. Эти трудности видны из уже изложенного различия при подходе к соотношению воли индивида—коллектива—органа, к коллективистскому пониманию воли.

Позволим себе сослаться еще на некоторые взгляды. А. В. Мицкевич, как и некоторые другие ученые, в свое время занимал антиколлективистскую позицию, утверждая, что воля коллектива не выражается в договорных отношениях предприятия, она не определяет единоличных действий органа. Личный состав государственного юридического лица, по мнению автора, не выступает как выразитель его воли. Воля коллектива находит непосредственное юридическое выражение в правах и обязанностях общественных организаций, через них коллектив участвует в управлении производством [75.—С. 147—149]. Расширение непосредственной демократии предприятий, радикальное изменение роли трудовых коллективов, формы управления, введение выборности, обязательности решений советов трудовых коллективов по многим вопросам, демократизация всех сторон нашей жизни опровергают такой вывод. Но А. В. Мицкевич сделал свой вывод в период фактиче-

ского принижения роли трудового коллектива, даже его участие через общественные организации подчас носило формальный характер. Тем более не всегда подкреплялись фактическим положением дел высказывания о значимости коллективной воли. И все же в теории гражданского, да и не только гражданского права пробивала дорогу, утверждалась концепция, заключающаяся в том, что деятельность юридического лица связывается с деятельностью коллектива, что без коллектива эта деятельность определяться не может. И все же нужно разобраться в защищаемом положении: деятельность юридического лица, складывающаяся из волевых актов отдельных работников, вовне выступает как деятельность единого организованного коллектива [25.—С. 189—191]. Несомненно прав С. Н. Братусь в том, что существуют различные формы участия коллектива, что не все сделки могут предварительно одобряться, хотя желательно дальнейшее расширение демократии в сфере хозяйствования, участия трудящихся в управлении производством. Но все это относится к правомерным действиям, к заключению хозяйственных договоров. Правильно указывалось на то, что недопустимо пренебречь мнением трудового коллектива, что необходимо наделить его решающими полномочиями [60.—С. 29, 31]. Это реализовано в п. 2 ст. 7 Закона о государственном предприятии (объединении): «Решения совета трудового коллектива, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива».

Изложение различных позиций по данному вопросу требует обращения и к точке зрения, отрицающей широкий подход к коллективной воле. Мы имеем в виду точку зрения Н. А. Абрамова. Свой вывод он строит на примере допущения ошибки экспедитором при отгрузке продукции. Автор полагает, что нельзя ставить знака равенства между ущербной волей отдельных лиц и волей всего коллектива, во многих случаях коллективу ничего не известно. [8.—С. 36—37].

Закономерности образования воли юридического лица требуют изучения, причем, несомненно, что эта воля отличается от воли его отдельных работников. Методологическая ошибка допускается в тех случаях, когда не видят различия при образовании правомерной воли и неправомерной воли, как элемента вины [26.—С. 64].

ние и выражение воли существенным образом отличается от воли индивидуального субъекта. Воля хозяйственного органа как коллективного субъекта (именно так его понимает автор) формируется и выражается не через волевые поступки отдельных работников (это трудовое и колхозное право), а посредством действий руководства, внутренних подразделений, структурных единиц, а иногда и всего коллектива. Опровергается им и позиция С. Н. Братусь (воля органа юридического лица), поскольку воля органа не может быть сведена к действиям единоличного руководителя, а коллективная воля не может быть волей только органа [17.—С. 95—97]. Содержание воли коллектива хозяйственного органа—юридического лица определяется целями и задачами, поставленными перед ним. Деятельность коллектива, предприятия, объединения «должна быть согласована путем выражения воли либо всеми (большинством) членами данного коллектива, дирекцией, должностными лицами, либо подразделениями хозоргана». Отметим прежде всего то, что С. Н. Братусь имел в виду совсем другой орган. Но дело не в этом. Воля вообще не может быть сведена ни к каким действиям. Не совсем понятно в каком качестве включаются подразделения: то ли как целое, то ли их руководители, то ли их коллективы. И как все же быть, если была воля, был поступок отдельных работников (групп), а не всего (большинства) коллектива и не подразделений предприятия? Мы не отрицаем того, что воля и поведение рабочих и служащих относятся к области трудового права. Кстати, воля трудовых коллективов тоже из этой области. Не противоречит этим отношениям и социально-психологический аспект [83.—С. 154]. Но все дело в том, что трудовые отношения не выступают аргументом против определяемой сущности и поведения юридического лица, как это полагает В. К. Андреев, а лишь отвергают конструкцию «тождества». Бессспорно, в современных условиях укрепляется единство коллективной воли, расширяется ее значение в формировании воли органа, воли предприятия, но это отнюдь не позволяет отбросить в сторону индивидуальную волю, индивидуальное поведение, индивидуальную вину, индивидуальную ответственность. Коллективная воля создает возможности для пресечения проявления порочной индивидуальной воли, а не условия для круговой

поруки. В свое время В. К. Андреев подходил к данной проблеме несколько иначе, считая, что вырабатывать и выражать волю юридического лица могут лишь определенные работники, весь коллектив участвует в исполнении этой воли [12.—С. 55]. Такое противопоставление в сегодняшних условиях неприемлемо. Уровни формирования и исполнения различны. В условиях подлинного хозрасчета и самоуправления заключение хозяйственных договоров недопустимо без участия коллектива, без учета его мнения, поэтому нельзя исключить волю коллектива при формировании воли руководителя. Права М. Г. Пронина в том, что в сфере гражданского оборота воля руководителя предопределяется волей коллектива. В актах органа выражается воля его и коллектива, указывает автор. Это в правомерных действиях юридического лица. Но и в неправомерных его действиях следует исходить из сущности юридического лица, из регуляции его поведения. Первоначальным моментом выступает поведение (автор говорит о вине) конкретных работников, но происходит перерастание с учетом взаимосвязи и взаимозависимости трудовых функций, происходит взаимообусловленность воли, возможна нейтрализация последствий неправомерных действий отдельных лиц, необходимо активное, целенаправленное поведение работников [94.—С. 31—38]. В то же время автор указывает на то, что коллективная воля не обязательно должна быть выражена всем коллективом или большинством его членов. Коллективная воля, как и коллективный интерес—это не только «всесобщее», но и взаимная зависимость индивидов. Такая воля формируется в совместном поведении людей, в условиях социальной общности. Воля юридического лица—коллективная воля возникает в процессе взаимодействия индивидуальных воль, в том числе и руководителей [94.—С. 29, 30, 38].

В. Ф. Хрусталев указывает на неоднородность коллектива предприятия, на различия в сознании и воле каждого члена. Но, выступая как единый субъект, коллектив выражает единую волю предприятия [136.—С. 14]. По всей видимости, так ставить вопрос не совсем корректно. Нельзя считать, что неоднородность коллектива такова, что нет преимущественного регулирования поведения для достижения определенного результата. Конечно, есть у людей разные мнения, иногда сущест-

Прежде всего для правильного разрешения данной проблемы необходим правильный подход к самому понятию «воля». Ошибкой многих является отсутствие четкого подхода к этому понятию либо принятие неправильной конструкции воли. В настоящей работе нет надобности подробно рассматривать данный вопрос, исследованный нами в целом ряде других работ [83.—С. 9—47]. Воля имеет индивидуально-психологический и социальный аспекты. Причем индивидуальная воля—явление социальное а социальная воля остается волей реальной человеческой личности. Воля заключается в процессе психической регуляции и в этой регуляции ее конструкция едина, хотя содержание может быть различным. Существует единство индивидуального и колективного аспектов, т. е. социально-волевое регулирование [85.—С. 100]. И все же, безусловно, справедливо утверждение С. С. Алексеева о том, что в каком бы смысле слово «воля» не употреблялось, оно всегда обозначает психологический процесс, процесс, происходящий в психике людей» [10.—С. 27]. В этом плане весьма странным выглядит замечание о том, что при исследовании нами воли последняя понимается только как психологическое понятие, психологический процесс а следовало раскрыть и ее социальный аспект в качестве объективного волевого общественного отношения, существование воли в волевом отношении, объяснить наличие субъектов с изъянами воли, объяснить, наконец, само право в качестве волевого феномена [36.—С. 22—23]. Мы еще раз подтверждаем, что психологическая суть воли остается всегда, в любом ее аспекте. Недопустимо отождествлять волю с ее объективным выражением, реализацией в объективном волевом общественном отношении, как недопустимо смешивать объективизацию воли с ее социальным аспектом. О воли в понимании права, об изъянах воли, о ее объективизации в определенной мере говорилось в указанной монографии. Но допускаем, что недостаточно и возможно не всегда четко. Несомненно и то, что воля—категория многоаспектная, укоренились (и не могут быть отброшены) различные подходы к ней. Так, например, особого рассмотрения действительно заслуживает социально-волевой аспект воли, в последующем мы уделили внимание этико-психологическому аспекту воли. Право продукт воли, но оно и воздействует на нее. Вне

ролевых актов и их исполнения право теряет свой смысл. Но при всем при том психолого-правовой аспект воли определяется как регуляция поведения. Необходимо различать волевой психологический процесс и волеизъявление. Психолого-правовой аспект воли означает, что она выступает и в качестве нормативного регулятора поведения, и в качестве субъективного регулятора, направляющего поведение вопреки потребностям и интересам или в соответствии с ними, с учетом или нет нормативных предписаний, убеждений и нравственных требований. Он заключается в таком социально-психологическом регулировании, которое приводит к выбору имеющего правовые последствия варианту поведения. Процесс регуляции включает социальные моменты, но по своей сути—он психологический, а его свойства—сознание, усилия, направленные на необходимый выбор и на его реализацию в объективном действии [85.—С. 104—107]).

Поведение юридического лица формируется через коллективную волю. Но коллективную волю не следует сводить к воле всех, на что указала М. Г. Пронина и о чем указывалось выше. При этом главным образом речь идет о формировании негативного поведения юридического лица. Нельзя отрицать того, что отдельные работники, регулируя свое поведение на достижение отрицательного результата, формируют в конце концов и волю других, регулируя поведение в определенном направлении. Но, конечно, не всего коллектива. Как мы указали ранее, под трудовым коллективом не всегда следует понимать единое целое. В определенном плане он может пониматься и как коллектив групп. Указанное формирование воли отдельными лицами обычно касается воли отдельных групп, частей коллектива. Тех, которые безмолвствуют, покрывают, не контролируют, а следовательно, избирают предложенный вариант решения, поведения. Например, в бригаде допущен брак, но члены бригады промолчали, ОТК его пропустил, администрация не контролировала технологический процесс, соответствующие службы отгрузили продукцию. Это объективное поведение работников предприятия психологически регулировалось, направлялось. Оно было волевым. Все в разной степени осознавали свое поведение, поэтому не о вине всех причастных лиц, тем более в одинаковых ее формах, можно говорить, но по-

ведение психически регулировалось, воля привела к волеизъявлению, т. е. к объективным волевым действиям не только внутри предприятия, но и вовне. Волеизъявление совершенно самим предприятием в виде ненадлежащего исполнения договора—поставки недоброкачественной продукции. Г. К. Матвеев указывает на то, что нередко нарушения совершаются на виду, к ним даже привыкают коллективы, но и тогда, когда нарушают единицы, их нельзя изолировать от коллектива, проблема коллективной воли не снимается [68.—С. 239]. Следует некоторым образом пересмотреть занимавшуюся нами позицию [83.—С. 159—160], скорее уточнить ее. О воле предприятия можно говорить только в смысле воли коллектива. Нельзя психический процесс отрывать от людей. Позднее мы подчеркнули то, что воля связана с человеком, ибо только человек может осуществлять психическое регулирование, определять цель, выбирать, решать. Люди функционально направляют осуществляющую ими деятельность. И все же упоминалась «воля юридического лица» как социально-психологическая категория, хотя это регулирование определяется, как указывалось, волей трудового коллектива, членов коллектива. В последующем говорилось о коллективной воле, определяющей (и это правильно) деятельность юридического лица, она подчинена единству цели, сотрудничеству, координации и руководству. Указывалось и на то, что коллективная регуляция—сложная и комплексная регуляция, что каждый член коллектива в формировании его воли играет определенную роль [84.—С. 85]. В коллективе существуют различные связи, без которых нет коллектива, его воли, его деятельности. Не всегда решающее значение придается регуляции органа. Деятельность юридического лица определяется функциональным регулированием деятельности рабочих и служащих, групп. Взаимосвязи в регуляционном процессе приводят и к проявлению воли органа. Поведение юридического лица определяется доминирующей функциональной волей, доминирующее психическое регулирование приводит и к совершению юридического акта, и к правонарушению [83.—С. 159].

В. А. Мусин отличал «общую волю коллектива» (сторона воли каждого члена коллектива, очищенная от всего индивидуального) от «воли всех». Общая воля не совокупность воль, но она едина [77.—С. 63]. И

все же она не всегда едина, а индивидуально-личностное при образовании такой воли не может быть исключено. В процессе регуляции несомнены взаимосвязи между членами коллектива, группами, администрацией, а коллективное осознание бывает далеко не всегда. Таким образом вина коллектива и воля коллектива понятия не тождественные, причем и в том случае, когда такая воля привела к неправомерному действию [83.—С. 165]. Действие предприятия нередко осуществляется в определенном направлении, как следствие регуляции даже одного лица—члена коллектива. И все же нельзя не заметить, что вред причиняется, договор нарушается не без участия хотя бы части коллектива. Даже если противоправный поступок совершил орган, в сегодняшних условиях нельзя исключить коллективное регулирование, в том числе и на избрание данного руководителя. С точки зрения регуляционного процесса не столь важен всеобщий характер, количество участников. Важно то, что их воля приводит к конкретному действию—к волеизъявлению, к реализации в объективном поступке юридическим лицом воли коллектива, его членов и групп. Волевой процесс широко связан с деятельностью предприятия. Кооперация работников создает единство их в качестве производительного совокупного организма [1.—С. 343]. Члены коллектива решают многие вопросы и не только те, которые входят в их прямые функции. Еще больше они могут сделать при совместной деятельности в рамках трудового коллектива, особенно в современных условиях демократизации. Одной из сторон демократизации выступает «коллективизация», расширение функций трудового коллектива и прежде всего—различных аспектов его регуляционной деятельности, его воли в определении, в формировании объективного поведения, волеизъявления юридического лица. В указанной выше работе саратовских цивилистов, со ссылкой на нашу работу о воле признаются перспективными исследования «коллективизации» юридического лица [135.—С. 34]. Воспользовавшись этой рекомендацией, мы, несмотря на позитивную оценку рассмотрения воли юридического лица как коллективной воли, критически оценивая отдельные положения этой конструкции, приходим в выводу, что о воле юридического лица можно говорить только в смысле воли людей, осуществляющих психический регуляционный

процесс. Даже если сводить волю к целенаправленности, к желанию, она все равно выступает как психологическая категория, связанная с людьми. Конечно, при отождествлении трудового коллектива и даже любого работника с предприятием неудобства в употребляемой терминологии снимаются: воля коллектива, воля работника—есть воля предприятия. Но мы старались доказать, что такого отождествления быть не может. Отдельные рабочие и служащие во взаимодействии с трудовым коллективом, с администрацией формируют, определяют правомерные действия юридического лица. Их воля выступает регулятором таких действий. Отдельные работники во взаимодействии (активном и пассивном) с другими работниками, т. е., как правило, лишь в частичных коллективистских связях определяют и неправомерные действия юридического лица. И эти действия формируются в результате волевого регуляционного процесса. Ю. К. Толстой полагает, что администрация не выступает за пределами коллектива, административно-управленческий персонал распоряжается имуществом госоргана, выполняя свои трудовые обязанности. Но эти акты распоряжения, будучи актами самого госоргана, в одних случаях выступают как административные, в других (при обращении вовне) как гражданско-правовые [127.—С. 53].

При заключении правомерных сделок, при выборе партнера воля руководителя должна соответствовать воле трудового коллектива, таким образом коллективная воля в этом случае определяет волю органа, во взаимодействии этих воли и формируются действия предприятия по совершению объективизированного акта—делки и т. п. Конечно, принцип единогласия на предприятии действует, поэтому во многих случаях интересы трудового коллектива лишь детерминируют волевое регулирование органа, но и в этом проявляется регуляция. Строгий подход к понятиям, к терминологии не позволяет говорить о «воле юридического лица», о «воле предприятия», а только об их **волеизъявлении**, т. е. о реализации воли (психического регулирования) коллектива, органа, а иногда групп и членов коллектива в действиях предприятия, в том числе и юридического лица. Иными словами—воля трудового коллектива в широком и узком его понимании формирует, определяет поведение юридического лица, реализуется (изъяв-

ляется) в его объективных действиях, в том числе и гражданско-правовых актах, в гражданско-правовых отношениях. Но и после объективизации воля трудового коллектива регулирует поведение: сдерживает, останавливает, корректирует, изменяет, укрепляет и т. п. Это постоянный процесс. В то же время действия юридического лица, выступающие как волеизъявление—реализация воли, являются объективными и несомненно волевыми действиями.

### III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Проблема ответственности прежде всего затрагивает проблему условий ее применения. По отношению к юридическому лицу, к трудовому коллективу последняя наиболее остра, противоречива, дискуссионна. Столкиваются между собой объективный и субъективный подход, особые конструкции и необычные категории, традиционное отождествление понятий, низвергающий устои нигилизм и новые концепции. Во всей этой мишуре взглядов, позиций, конструкций необходимо разобраться для того чтобы дать ответ прежде всего на следующие вопросы: кто является виновным субъектом и кто является субъектом ответственности.

Подход ученых к субъективному условию ответственности юридического лица не однозначен. История учения о вине предприятия знает и явную объективизацию, вплоть до признания необходимости применения ответственности по принципу причинения. При этом подвергается критике точка зрения В. С. Тадевосяна о том, что возможно установление вины предприятия без выявления конкретных виновников [7.—С. 19]. В отказе от субъективного условия ответственности, в возможности применения ответственности лишь при отклонении от установленного поведения В. С. Тадевосян не одинок. Такую позицию занял Л. М. Шор, который вообще считает неправильным придерживаться принципа вины, что, по его мнению, ведет к изысканию оправдательных причин [142.—С. 48—49]. Есть и сторонники механического применения ответственности предприятия, независимо от вины с целью компенсации [64.—С. 38]. По этому пути нередко, к сожалению, идет и практика [100.—С. 41—42]. Придерживалась концепции объективизации вины П. Д. Каминская. Она полагала что вина имеется тогда, когда должник мог исполнить обязательство, но не исполнил или тогда, когда из-за за-

висящих от должника обстоятельств он не мог исполнить обязательство [44.—С. 93]. Эта точка зрения подвергнута критике О. Н. Садиковым [115.—С. 138]. В определенной мере в прошлом связывал вину поставщика с непринятием соответствующих мер и с неиспользованием реальных возможностей В. П. Грибанов [34.—С. 373]. Правда, в последующем—в учебнике «Гражданское право» объективные действия уже понимались им основанием для раскрытия сути вины предприятия: поскольку правонарушение юридического лица—результат ненадлежащего исполнения его работниками своих обязанностей, то и вина предприятия отождествляется с виной работников. Вообще говоря, сведение вины поставщика к объективным действиям (выпуск брака и другие нарушения) вытекает из правовых норм. Об этом говорит М. Г. Масевич, не отвергающая такой подход [65.—С. 294]. Совершенно правильно оспаривает такую позицию Ф. Л. Рабинович, ссылаясь на ст. 37 Основ гражданского законодательства [100.—С. 50]. Нередко объективное поведение, понимаемое как вина предприятия, связывается и с особыми критериями, образцами должного, т. е., видимо, невиновного поведения. С. М. Корнеев, не исключающий субъективный момент в характеристике вины при нарушении договорных обязательств, но соединяющий его с объективным моментом «преодоление обстоятельств», обращает внимание на указанный выше критерий: осмотрительности, заботливости передового предприятия. При этом он говорит о необходимости учета различных обстоятельств (уровень развития общественных отношений, обстановка и т. п.), что в современных условиях чрезвычайно сложно, поэтому выявление вины с учетом объективного, абстрактного критерия снижает эффективность ответственности. Но автор предлагает введение перечней обстоятельств, которые «для данного рода должников признаются непредотвратимыми, т. е. исключающими вину и, следовательно, ответственность должника», как это имеет якобы место в транспортном законодательстве и в некоторых других нормативных актах. Автор перечисляет ряд таких обстоятельств, которые могли бы, по его мнению, быть включенными в перечни [50.—С. 34—38]. Предлагая перечни невиновности, автор фактически признает объективный подход в понимании вины. Об этом говорит и его вывод: непредотвра-

тимость исключает вину. По всей видимости, все же ответственность. Вряд ли перечни могут охватить все возможные обстоятельства, вряд ли они во всех случаях свидетельствуют об отсутствии вины и, как следствие этого, возможности в свое время предотвратить возникновение подобных обстоятельств и их последствий. Идея С. М. Корнеева, на наш взгляд, плодотворна и заслуживает внимания, но только не как свидетельство невиновности, а как указание на обстоятельства, позволяющие презуммировать невиновность должника. Такая презумпция может быть опровергнута. Именно так следует оценивать и существующие перечни в транспортном законодательстве и в некоторых других нормативных актах [82.—С. 157—176].

Сторонником принципа учета вины юридического лица является Б. И. Пугинский. Но анализ арбитражной практики приводит его к выводу о непригодности психологической характеристики к пониманию вины предприятия. Одним из аргументов этого, по мнению автора (в чем он безусловно, прав), является отсутствие единодушия коллектива к правонарушению [95.—С. 64—67; 96.—С. 30]. Прав автор в бесплодности попыток отождествить вину организации с виной работника, понимаемой как психологическая категория. Это приводит его к признанию вины организации как несовершения определенных объективных действий: неприложения необходимых усилий, неиспользования прав и возможностей, т. е. к присоединению к указанным выше концепциям вины юридического лица. Мы уже имели возможность высказаться по поводу подхода Б. И. Пугинского к пониманию вины [83.—С. 164—165]. Нет надобности возвращаться к этому вопросу, тем более, что спорной представляется позиция многих юристов.

Особое место в анализе данной проблемы должно быть отведено исследованиям последнего времени Ю. Г. Басина и, прежде всего, его статье «Субъективный фактор в основании гражданско-правовой ответственности за нарушение хозяйственной дисциплины» [22.—С. 66—78].

Обращает на себя внимание то, что Ю. Г. Басин аргументированно и убедительно доказывает необходимость обязательного учета субъективного фактора. Даже соглашаясь с концепцией Б. И. Пугинского в отношении вины юридического лица, он не может не ука-

зать на недопустимость недооценки субъективных элементов, вины, в том числе в ее поведенческой трактовке. Автор считает, что в любом случае вина сохраняет качества субъективного основания ответственности и включает в себя психологический элемент. Но все дело в том, что Ю. Г. Басин противопоставляет интеллектуальный и волевой элементы в том смысле, что первый из них он относит к области психологической, а второй к области поведенческой. Спору нет, для оценки поведения важен не чисто психологический момент, а его объективизация в конкретном поведении, обусловленном этим моментом. Поэтому правильно то, что при применении ответственности практика основывается не просто на вине, а на виновном поведении. Но что означает такое поведение? Оно как раз и означает неиспользование возможностей для исполнения обязательств или использование этих возможностей в других целях. Это виновное, противоправное поведение. Иными словами: субъект должен был предпринять какие-то шаги, но не сделал этого, хотя имел все возможности (противоправность), он осознавал наличие возможностей, то, что не использует их (интеллектуальный элемент вины). Но этого мало: он психически регулировал, направлял в указанном направлении свое поведение, или не регулировал, не направлял (волевой элемент вины). В том-то и дело, что регулирование поведения, т. е. воля—это не само поведение, а психическое регулирование, т. е. категория субъективная. Ю. Г. Басиным допускается объективизация вины, ее широкая трактовка, включающая и противоправное поведение, и даже причинную связь. Такое широкое понимание допускает практика, нормы, наука. Но это отнюдь не означает, что вина охватывает все другие условия ответственности, что они перестают быть условиями, что субъективное поглощается объективным. Нужно правильно (с точки зрения обоих элементов) понимать вину. Теория права знает попытки отделить вину от виновности, знает и объективное понимание вины, которое зашло в тупик при необходимости дать критерии, ориентиры такого поведения: а кто мог бы использовать и другие возможности? Рачительный хозяин, добросовестный руководитель и т. п.? На кого ориентироваться, ведь речь идет не просто о невыполнении чего-то, а все же о вине?

Это тем более удивительно, потому, что Ю. Г. Басин

очень тонко и правильно подходит к пониманию риска, обосновывая его субъективную суть. Автор совершенно справедливо указывает на то, что стимулирует надлежащее поведение только сознательное поведение, поэтому только осознанный выбор, осознанное регулирование способно привести к необходимому результату, но оно же может привести и к результату отрицательному, как в силу объективных обстоятельств, которые осознаются, но не зависят от субъекта, так и в силу того, что они осознаются или могут осознаваться, но сознательно неправильно (с точки зрения правомерности) психически регулируются или не регулируются в нужном направлении, в том числе и в результате проявленной пассивности в осознании и оценке необходимого регулирования. Такой вывод должен следовать из правильной посылки Ю. Г. Басина, но сам автор вину в целом ряде случаев, в том числе юридического лица, понимает все же иначе. Несомненно, разумный риск связан с осознанием, с выбором варианта поведения, рассчитанного на успех, но не исключающего неудачу. Ю. Г. Басин очень тонко аргументирует вывод о субъективности риска: законом установлено действие риска в тех пределах, в которых рискующий субъект властен над собой, может управлять своим поведением. Автор признает субъективный риск основанием безвинной ответственности за нарушение хозяйствственно-договорной дисциплины. Более того, такая ответственность справедливо признается им гарантой ответственностью. По всей видимости, правильно и то, что последствия связываются не с конкретным предвидением неожиданного неблагоприятного, случайного результата, а с возможностью предвидения такого результата при осуществлении соответствующей хозяйственной деятельности. Вряд ли критерий стимулирования исполнительности должен лежать в основу признания или отрицания вины. Следует присоединиться к выводу Ю. Г. Басина о большой стимулирующей роли гарантой ответственности, основанной на субъективном риске, теорию которого развил и углубил автор.

В другой своей работе Ю. Г. Басин указывает на то, что стимулирующая функция ответственности выполнима только в том случае, если ее применение как возможное и, более того, как неотвратимое будет субъективно восприниматься потенциальным нарушителем. По мне-

нию автора, наиболее точным и полным «такой ракурс психического отношения к собственной деятельности охватывается концепцией субъективного риска». В принципе автор присоединяется к пониманию нами этой категории, добавляя осознание субъектом необходимости применения мер предотвращения последствий и несения расходов по их компенсации. Ю. Г. Басин отмечает, что правовое понимание риска в таком смысле соответствует общепринятым (сознательный выбор варианта, связанного с возможными лишениями). При этом автор различает общеполезный риск, риск собственных потерь, риск возмещения чужих материальных потерь. К последнему приближается производственно-хозяйственный риск предприятий, выступающий субъективной предпосылкой безвиновной ответственности в хозяйственных правоотношениях и ведущий к обоснованию применения ответственности в тех случаях, когда нерадивые хозяйственники стремятся уйти от таковой, ссылаясь на вину других [20.—С. 74—75]. В свое время субъективная конструкция риска, выдвинутая в 1971 году [79.—С. 67—71; 80.—С. 209—210], была поддержана С. Н. Братусем, который считает, что не только вина является субъективным началом для гражданско-правовой ответственности и что трактовка риска как субъективного основания (допущение «вероятностных» оснований, влекущих отрицательные последствия) является убедительным объяснением природы безвиновной ответственности [25.—С. 178]. Ныне этой конструкции придерживаются многие. С. Н. Братусь полагает, что о такой ответственности, связанной с риском, следует говорить и при ответственности за действия третьих лиц, на которых возложено исполнение, в том числе и в кооперированных поставках. Сложные хозяйствственные связи вызывают необходимость обосновывать ответственность не только на принципе вины. Более того, автор делает вывод, что безвиновная ответственность, рассматривавшаяся как принимаемая гарантия, обеспечивающая удовлетворение требований кредитора, по существу основывалась на принятии риска [25.—С. 183, 184, 188, 196].

Как субъективную категорию понимал риск в области договорных хозяйственных отношений и Ф. Л. Рабинович, считая его «определенной формой отношения субъекта к своему поведению и его результатам». Ав-

тор не связывал риск с неисполнением договоров, а лишь с его обоснованностью, оправданностью [100.—С. 92—93]. Но ведь это уже другой его аспект. Кстати, неисполнение договоров касается третьих лиц. Что же касается полемики с автором в отношении «виновного» риска, то она во многом объясняется тем что в свое время из определение риска, в том числе и указанного, не был включен волевой момент. Это было сделано в следующем [83.—С. 192]. Не разделяет мнения о наличии дополнительной формы вины Н. С. Малеин [63.—С. 162—163]. Но это его мнение. Таким же его мнением является и понимание косвенного умысла и самонадеянности (с включением в нее элемента риска), которое разделяется не всеми учеными, в том числе криминалистами. Так, например, при косвенном умысле скорее всего главное не в допущении, а в безразличии, при самонадеянности главное не в риске (тогда ведь это не разновидность неоторожности), а в ошибочной уверенности в положительном исходе. Но дело не в этом частном случае. Н. С. Малеин признает самостоятельное юридическое значение категории риска в качестве антиподы вины, но только при ее отсутствии, как и при отсутствии противоправности. Автор соглашается с тем, что риск—категория вероятностная и означает возможность наступления или ненаступления неблагоприятных последствий. Он исключает вину, но в то же время и правомерное создание опасности при организации общественно полезных действий. Риск всегда предполагает предвидение вредных последствий при единственном возможном средстве достижения цели. Автор разделяет риск на три вида: риск кредитора—локализация убытков; риск должника—возмещение убытков; разделение риска—метод страхования. Н. С. Малеин так и не высказывает о том является ли риск субъективной или объективной категорией. То он говорит о нем как о создании опасности, то как о возможности последствий, их вероятности. Но главное в его позиции—это необходимость разграничения ответственности и риска, поскольку ответственность всегда отрицательная общественная оценка поведения, что должно исключаться при риске, связанным с безупречным поведением. При смешении этих понятий теряется эффект правового регулирования. Риск имеет только компенсационную, а не предупреждающую роль, поэтому он должен быть связан с воз-

мещением действительного ущерба, что не всегда следует из правовых норм. Автор считает, что недопустимо обеспечивать интересы одного невиновного субъекта за счет другого невиновного, поэтому более правильным явились бы введение страхования, сочетая его с виновной ответственностью [63.—С. 163—168]. Мы не считаем уместным в данной работе вновь обосновывать субъективную концепцию риска. Обратим внимание лишь на некоторые моменты, позволяющие усомниться в бесспорности позиции Н. С. Малеина. Основное противоречие, как мы полагаем, заключается в том, что он, признавая риск антиподом вины и обосновывая с помощью примеров и логических рассуждений именно это, в дальнейшем противопоставляет риск не вине, а ответственности. Ни с точки зрения логики, ни с точки зрения методологии такой поворот неприемлем. Более того, автор понимает ответственность как реакцию на правонарушение [63.—С. 130]. В таком качестве она никак не может противопоставляться возможности наступления или ненаступления отрицательных последствий. Можно, конечно, не признавать применение ответственности на началах риска. Подобный подход обычно обосновывается отсутствием противоправности при риске, но ведь противоправность категории объективная, она не зависит от определения возможности наступления последствий, от оценки вероятности их наступления и даже от наступления самих этих последствий. Применение или неприменение ответственности к субъекту зависит от других условий. Выше обосновано такое применение с учетом риска. В качестве примеров был выдвинут один из самых распространенных случаев—применение ответственности к невиновному контрагенту по договору (при вине третьих лиц, исполнителей). Н. С. Малеин данную ситуацию не обсуждает. При риске существует соответствующая реакция, иная чем при вине. Отрицательно оценивает общество не всякое возложение обязанности возместить вред, а вызванное виной. Подчеркиваем, не обусловленное ответственностью, а вызванное виновным поведением. Опровергается точка зрения об отсутствии при риске стимулирования, превенции. Это убедительно доказал Ю. Г. Басин применительно к гарантийной ответственности, основанной на субъективном риске, на производственно-хозяйственном риске, при котором осознается необходи-

мость предотвращения вредных последствий и такие действия должны фактически осуществляться. При риске конкретный случай нарушения может быть и не предвиден (это субъект вправе доказать), но возможность таких случаев, связанная с данным видом хозяйственной деятельности, предвидима для занимающихся ею. Правонарушение, как таковое, допускается. В этом упречность. Риск позволяет стимулировать предпримчивость. На наш взгляд, правильным является сочетание гарантийной и виновной ответственности, но она должна быть различной по своим последствиям. Необходима дифференциация не только между видами ответственности, но и в зависимости от формы и степени вины. И хотя Ю. Г. Басин прав в том, что нередко виновная ответственность стимулирует сбор доказательств невиновности, но повод для этого дает именно объективизация вины: собираются доказательства того, что субъект не мог сделать, что кто-то не сделал, не отгрузил и т. п.

Почему риск признается категорией субъективной, вина граждан тоже субъективной, вина в уголовном праве субъективной, наконец, даже вина юридических лиц в отношениях, связанных с запретом—тоже субъективной? Кстати, ныне признается субъективный риск в ходе расследования уголовных дел [23.—С. 61—62]. А вот при нарушениях, вытекающих из выполнения принятых обязанностей, вина должна пониматься иначе? Мотивируется это активностью и пассивностью нарушителя [22.—С. 69]. Для соблюдения запретов не требуется активность, правомерность здесь состоит лишь в осознании предмета воздерживания, а вина в недостаточной пассивности. При исполнении обязанности необходима активность, выработка волевого решения. Такая вина, выражаясь в волевой устремленности, присуща хозяйственным отношениям. Таковы доводы Ю. Г. Басина. В логичности и убедительности их отказать нельзя. Но дело в том, что о вине возникает вопрос не при соблюдении запретов, а при их несоблюдении, при нарушении запретов, т. е. при проявлении активности. В этом случае выражается не только интеллектуальный момент, но и волевой—регулирование поведения. Запретить, конечно, можно бездействие, но и в этом случае проявление бездействия, не означает отсутствия воли—психического регулирования поведения. По-существу аналогичным образом выражается

вины и при исполнении обязанностей, но только наоборот: запрещается бездействие, но оно совершается в определенной мере. Говорить о бездействии здесь можно условно—совершаются возможные и необходимые действия или совершаются не те действия. Как видим, о пассивности скорее идет речь во втором случае: не сделал того, что имел возможность и должен был сделать. Все это свидетельствует о том, что противопоставлять вину в том или ином случае не следует, хотя специфика и имеет место.

Говоря о процедуре разрешения споров по реализации права на защиту и правильно понимая это право как материальное, В. К. Андреев указывает на то, что традиционная оценка вины в этих спорах оказывается неприемлемой. Эта оценка, по его мнению, должна строиться исходя из конкретных действий коллектива, что не соответствует ст. 37 Основ гражданского законодательства. По его мнению [13.—С. 77], одинаковое регламентирование вины единичного и коллективного субъекта противоречит нормам арбитражного процесса и является тормозом в развитии понятия ответственности. С таким выводом можно согласиться лишь в части необходимости иного подхода в понимании вины коллективного субъекта. Но не потому, что иной подход противоречит нормам арбитражного процесса, который должен ориентироваться на материальное право. Кстати, в своих инструктивных письмах неоднократно арбитражные органы ссылались именно на ст. 37 Основ гражданского законодательства. Да и нет тормоза в развитии понятия ответственности. Существует ряд конструкций ответственности, ряд различных подходов. И пусть существуют. Идет полезная дискуссия без каких-либо тормозов. Можно говорить о тормозе в применении ответственности, но она применяется, хотя и недостаточно, но не из-за того, что вину индивидуального субъекта отождествляют с виной субъекта коллективного, а в какой-то мере потому, что вообще неправильно подходят к условиям ответственности юридических лиц. Это приводит к неполному судебному разбирательству, и к тому, что взыскание ущерба с виновного работника стало делом чрезвычайно редким. Что же касается необходимости при выяснении вины исходить из конкретных действий коллектива, то происходит то же смешение понятий: конкретные действия есть

конкретные действия. Они могут свидетельствовать о противоправности поступка или о том, что выступают в качестве необходимой связи с наступившим результатом. Попытку найти компромисс и, более того, ориентироваться на единство объективного и субъективного, предпринял ранее Ф. Л. Рабинович. Автор не сомневается в том, что вина заключается в психическом отношении к противоправному поступку и его вредным последствиям, но его добавление: «отношение выражается в сознательно-волевых умышленных или неосторожных действиях (бездействии)» [100.—С. 20, 32], вряд ли позволяет раскрыть суть вины. Конечно, отношение воплощается в действиях, вина проявляется в поведении виновного субъекта. Но такое поведение не вина, а ее реализация. Если допустить, что в качестве условия применения ответственности должно применяться виновное поведение, а не вина, то, во-первых, все равно необходимо будет раскрыть суть вины, а, во-вторых, виновное поведение вполне соответствует соединению двух условий ответственности: вины и противоправности, поскольку последняя имеет в виду именно действие (бездействие).

Даже Г. К. Матвеев в прошлом считал, что применительно к договорным обязательствам вина заключается в противоправном нарушении обязательств, но затем решительно встал на субъективную концепцию, считая, что нельзя объективное смешивать с субъективным (противоправное действие не определяет вину) [67.—С. 175]. Нельзя смешивать психическое отношение с противоправным отношением, которое не может не соответствовать требованиям права [117.—С. 520]. Противоправными могут быть только действия, хотя, конечно, и мысли могут быть противоправными, но такие мысли не выступают в качестве условия ответственности. Элемент противоправности есть в вине, но смысл заложен другой: отношение к своему противоправному поведению, психическое регулирование, в результате которого совершается противоправное действие.

В свое время Б. С. Антимонов сетовал на то, что вина юридических лиц в науке гражданского права почти не разработана. Он указывал на то, что в прошлом ст. 118 ГК РСФСР давала основания сделать вывод о связи вины юридических лиц с возможностью предотвращения неисполнения обязательств, но и ст. 37 Основ

позволяет считать виновной обязанную организацию, если она не предотвратила невозможность исполнения взятого обязательства. Из этого, по мнению автора, следует отсутствие принципиальной разницы между виной гражданина и юридического лица [19.—С. 75—76]. Но ведь в ст. 37 Основ о вине говорится иначе: умысел или неосторожность, т. е. как о субъективной категории. Непредотвращение невозможности исполнения должно заключаться в непредвидении того, что можно было и следовало предвидеть, в безразличии к предвиденному, в неправильном психическом регулировании поведения. Несомненно, все это вызывает невозможность предотвращения неисполнения, но не сводится к самой невозможности, к самому непредотвращению. В то же время Б. С. Антимонов совершенно правильно считал, что нельзя не видеть различия при применении понятия умысел и неосторожность к отдельному гражданину и к юридическому лицу, т. е. задолго до современных высказываний (Б. И. Пугинский и др.) на такое различие обращалось внимание, но все дело в том, что Б. С. Антимонов это различие видел не в понятии вины, а в природе юридического лица. Исходя из известного положения, заключающегося в том, что вина юридического лица всегда является виной людей—работников или членов юридического лица, которое отстаивал С. Н. Братусь [24.—С. 211] и, признавая применение к вине юридического лица субъективных признаков (умысел, неосторожность и т. д.), Б. С. Антимонов в то же время не выводил вину юридического лица ни из вины отдельных работников, ни из суммы, полученной от сложения виновных поступков даже всех работников юридического лица. Особенность автор видел в воздействии деятельности одних работников на деятельность других, в своеобразном взаимодействии, которое приводит к результату и которое нельзя признать суммой поведения [19.—С. 77]. Как видим, Б. С. Антимонов все время сбивался с категории вины на поведение, на деятельность, тем самым он особенность видел не в вине, а в поведении, в том числе виновном, т. е. фактически уходил от чисто субъективной характеристики вины, но в то же время он взаимодействие объективных действий отдельных работников связывал, говоря о вине, с их субъективным отношением к этим действиям, ибо имел в виду не просто поведение, а виновное пове-

ление, виновные действия. И все же, провозглашая связь вины во всех случаях с умыслом и неосторожностью, автор, ориентируясь на арбитражную практику, явно склоняется к вине как к объективной категории: перевозчик виноват, т. к. допустил перевозку в неисправных контейнерах, не произвела дорога осмотр и ремонт и т. д. Но и говоря о вине работников, обращается внимание на возможность работников прийти на помощь другим, вовремя заметить неполадки, добиться их устранения [19.—С. 78—79]. Разницы фактически нет, по Б. С. Антимонов, противореча сам себе, указывает в дальнейшем на вину человека как на возможность предвидения, а на вину организации как на упущение работников. Ссылки юридического лица на невозможность предвидения чрезвычайно сужаются. И все же автор утверждает, что противоправность и вина характеризуют различные основания ответственности. Но это утверждение не подкрепляется изложенным подходом автора к данной проблеме. Таким образом и в этой трактовке действия, хотя и называются виной, на самом деле таковой не являются, а лишь определяются виной. Кстати, указывая на вину каждого отдельного работника, Б. С. Антимонов также говорит о виновном поведении. Отсюда очевидно, что автор специфику вины юридического лица видит не в самом поведении (здесь различия нет), а именно во взаимодействии, считая вину юридического лица особой разновидностью гражданской вины. Б. С. Антимонов высказывает интересную мысль: вина с каждого отдельного работника в отношении своей организации не снимается (наверное все же вина сниматься не может В. О.), поскольку виновное поведение одного работника может быть усилено, ослаблено, парализовано поведением другого работника. И далее: «Учет этой вины и определение ее последствий—задача трудового права. Гражданское же право учитывает деятельность организации как отдельного субъекта права» [19.—С. 77]. Нельзя не согласиться с автором в том, что вина и виновное поведение работников—это область трудовых отношений, поскольку допускается нарушение в выполнении трудовых обязанностей.

В. С. Якушев, придерживаясь теории коллектива, хотя и обоснованно признавая коллектив предприятия и само предприятие разными явлениями, считает, что в

дёятельности предприятия происходит сложнейший интеллектуальный процесс, в нем проявляется комплекс объективных и субъективных факторов. Автор за основу конструирования вины предприятия берет психическое отношение к своим поступкам и их последствиям каждого работника, но не считает возможным сводить вину предприятия к вине работников. Одних психических процессов, по мнению В. С. Якушева, недостаточно, необходимы социальные факторы: не только вина одного работника, который не организовал должным образом работу (хотя в этом заключена причина нарушения), но и наличие других факторов (необеспеченность сырьем, отсутствие контроля). Вина конкретных работников трансформируется, сливается, формируясь и выливаясь в вину предприятия [148.—С. 235—236]. От ориентации на психическое отношение вроде ничего не остается, ибо и в этом случае за основу берутся объективные факторы. Но в том-то и дело, что В. С. Якушев считает обязательным в конструировании вины предприятия учитывать роль органа юридического лица. И вот эта роль проявляется в его психическом отношении к противоправному действию (бездействию). На уровне органа замыкается сложное переплетение субъективного и формируется вина предприятия как сочетание действий работника и поведения (речь идет об отношении В. О.) лиц, составляющих орган. Автор, таким образом, полагает, что вина предприятия качественно новое явление и не отождествляется с виной отдельных работников, а формируется «с учетом поведения не только работника, но и органа» [148.—С. 237]. Если не придавать значения проявляющемуся противоречию в характеристике вины: субъективный подход и объективизация (поведение), то можно рассматривать концепцию В. С. Якушева как особую концепцию вины юридического лица, суть которой в обязательном сочетании вины работника и органа предприятия. Но абстрагироваться от указанного выше противоречия все же нельзя, поэтому следует признать, что автор соединяет объективный и субъективный моменты, но, как и Б. С. Антимонов, не только предприятия, но и отдельного работника. В. С. Якушев правильно обращает внимание на то, что деятельность предприятия проявляется через выполнение работниками трудовых функций, отсюда вывод: вина предприятия в первооснове имеет трудо-

вые правонарушения. Автор отрицает непосредственную связь между трудовым правонарушением и гражданской виной предприятия. Дело в том, что к трудовому правонарушению присоединяется субъективное отношение к этому правонарушению руководителя предприятия с позиции юридической личности предприятия [148.—С. 237]. Последний вывод требует разъяснения. Разве руководитель предприятия не действует в пределах возложенных на него функций в рамках трудового правоотношения? Тем более в современных условиях выборности. Руководитель, действуя и (на что правильно обратил внимание В. С. Якушев) оценивая поведение работников, осознавая характер этого поведения и его последствия, психически регулируя свое поведение не на пресечение противоправного, виновного поведения работников, не на предотвращение вредных последствий,— осуществляет трудовую функцию ненадлежащим образом. В указанном осознании и регулировании поведения заключается вина руководителя как члена трудового коллектива, выполняющего в пределах трудового правоотношения соответствующие функции и допустившего трудовое правонарушение, влекущее последствия для юридического лица. Кстати, вполне возможно и для руководителя в соответствии с нормами трудового права.

Правильно понимает вину как субъективное основание ответственности Н. С. Малейн, причем он обращает внимание на то, что понятие вины юридического лица зависит от точки зрения на само понятие юридического лица. Не все одинаково отвечают на вопрос: чьи действия, в том числе противоправные и виновные, признаются действиями юридического лица. У автора не вызывает сомнения то, что вина руководителя—это собственная вина юридического лица. При этом, однако, он все же указывает на действия—виновные служебные действия (неправильный подбор кадров, ненадлежащий контроль, плохая организация деятельности и т. п.). Но Н. С. Малейн, как и С. Н. Братусь, обращает внимание на то, что вина юридического лица не только в организации деятельности, но и в самом ненадлежащем осуществлении этой деятельности со стороны должностных лиц. Вина этих лиц выступает как собственная вина юридического лица [62.—С. 53—55]. С. Н. Братусь подчеркивает то, что виновные действия могут относиться

к любому работнику. В то же время нельзя не отметить правильного утверждения С. Н. Братуся: необходимым условием ответственности является вина исполнителя, предпосылкой такой ответственности являются виновные действия работника в связи с осуществлением возложенных на него обязанностей. Правильно то, что работник не противостоит юридическому лицу, но вызывает сомнение то, что он при этом не является отличным от него субъектом. Правильно то, что ответственность юридического лица наступает за свои действия [24.—С. 211—212], хотя, видимо, не всегда служебные действия могут соответствовать задачам юридического лица. Нет возражений и против признания виновных действий предпосылкой ответственности юридического лица. С. Н. Братусь не говорит прямо о том, что вина работника отождествляется с виной юридического лица, хотя и не признает в данном случае работника в качестве самостоятельного субъекта. Более категоричен Н. С. Малеин. Он решительно отрицает допустимость признания ответственности юридического лица за вину своего работника ответственностью за чужую вину. Основной мотив автора тот же: деятельность работников представляет собой деятельность юридического лица. Правильно указав, что виновные действия работника влечут ответственность юридического лица, он тут же делает вывод: вина работника—это собственная вина юридического лица, даже виновные действия в выборе. Логика рассуждения автора такова: 1) деятельность работников образует деятельность предприятия; 2) их ненадлежащая деятельность может привести к ненадлежащему исполнению обязательств предприятием; 3) виновное поведение работников означает то, что виновато в неисполнении предприятия; 4) вина работников—это вина предприятия, а вина предприятия—это вина работников, являющихся субстратом юридического лица. При этом Н. С. Малеин считает, что выход работника за пределы своих обязанностей приводит к тому, что вина этого работника не может влечь за собой вину хозоргана и его ответственность [62.—С. 56—59]. В отношении ответственности такой вывод возможен, но вот вопрос о вине вообще спорный. Если же выводить вину из деятельности, то можно говорить только о деятельности, входящей в исполнение служебных обязанностей. Но ведь Н. С. Малеин понимает, несмотря на превалирова-

ние поведенческого подхода, вину юридического лица как умысел и неосторожность, хотя противоречь своей же позиции, он указывает, что вину юридического лица «следует рассматривать как совокупность неправомерных действий звеньев предприятия или отдельных исполнителей». И тут же: вина—это провинность лиц, составляющих юридическое лицо, она качественно отлична от своих слагаемых, ее содержание—порочная воля и сознание участников коллектива, а не отдельных индивидуумов вне коллектива [62.—С. 70, 66]. По всей видимости, эти противоречия в объективном и субъективном подходе к вине юридического лица и привели к тому, что вина работника может подразделяться на вину служебную и другую вину—за рамками служебных обязанностей, причем только первая вина становится виной предприятия. Вина—это отношение к противоправному поведению, психическое регулирование в этом направлении своего поведения, а противоправность не знает ведомственной принадлежности. Противоправность всегда противоправность и связанная с ней вина всегда вина. Но ответственность юридического лица не основывается только на этих условиях. Должна быть еще связь поведения с исполнением служебных обязанностей, с чем мы уже разбирались. Земетим, что деятельность субъекта, его воля и вина не совпадающие понятия.

Н. С. Малеин убежден в том, что вина юридического лица, как и вина гражданина, может быть только психическим отношением человека к своим противоправным действиям и к возможным последствиям этих действий. В то же время он не отождествляет вину юридического лица и вину гражданина, указывая на то, что первая связана с организацией коллективного труда, с поведением других работников, которые, несмотря на вину отдельных лиц, предотвратили отрицательные последствия или не сделали этого. Вина предприятия—вина работников, служебные обязанности которых взаимно связаны. Н. С. Малеин указывает на существование трудовых отношений, на нарушение трудовых обязанностей, но перед третьими лицами деятельность юридического лица проявляется как обезличенная деятельность его работников [62.—С. 63—66, 69—70]. Отсюда и ответственность юридического лица. Ответственность,

но не вина, которая, на наш взгляд, обезличенной быть не может.

Особый подход к вине юридического лица у И. Н. Петрова. Опираясь на позицию М. М. Агаркова, он полагает, что юридическое лицо несет ответственность за действия своих работников при исполнении служебных обязанностей как результат вины при выборе и надзоре, поскольку недопустимо считать при вине одного работника виновным весь коллектив. К тому же невозможно, например, признать, что умысел работника означает умысел коллектива. Автор против смешения вины работника с виной юридического лица, против подмены конкретного виновника коллективным «виновником». Поскольку И. Н. Петров считает, что воля юридического лица выражается исключительно его органом, он убежден в понимании вины юридического лица как вины его органа за необеспечение надлежащей организации деятельности юридического лица. При этом автор правильно отмечает то, что указанная конструкция не отрывает работника от юридического лица, тем более, что отношения работника и юридического лица выходят за пределы гражданского права [89.—С. 114—116]. Но правильно ли считать вину органа виной юридического лица? Почему следует выделять определенных работников? Разве только с учетом их ведущих функций? Не означает ли это принижение роли трудового коллектива, его членов? С таким же успехом можно сегодня говорить о вине трудового коллектива за неправильный выбор руководителя, хотя, наверное, в определенном смысле и так можно сказать. Ф. Л. Рабинович правильно считает ошибочным мнение о возникновении правонарушения только по вине органа юридического лица. Им приводятся примеры, из которых следует ненадлежащее исполнение обязанностей рабочими, мастерами, складскими работниками, теми, на кого возложен контроль и др. Особенно это проявляется при поставке недоброкачественной продукции. Автор не ограничивается лишь указанием на исполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей работниками, а указывает на неосторожное или умышленное поведение работников. Он полагает, что для установления вины предприятия в нарушении договоров необходимо установить конкретных работников, формирующих волю предприятия [100.—С. 25, 28, 29, 30]. По

всей вероятности, этим нельзя ограничиваться, следует устанавливать вину этих работников (хотя бы презумировать ее). Означает ли это признание вины предприятия—другой вопрос. Но субъективный подход к вине предприятия Л. Ф. Рабиновича серьезным образом колеблется, поскольку волевой элемент вины он понимает в объективном плане: порок воли работников выражается, например, в заключении заведомо невыполнимого договора, в неисполнении договорных условий. Причем не спасает указание на умышленное или неосторожное неисполнение [100.—С. 55].

В. А. Тархов справедливо отвергает смешение вины с причинной связью и с противоправностью. Наличие противоправности еще не свидетельствует о вине. Автор отрицательно относится и к установлению каких-либо масштабов требований нормального поведения, считая такой объективный подход упрощенным. Оцениваться должна не деятельность, а психическое отношение к своему поведению, способность предвидения и реагирования, поэтому требования должны быть конкретными в каждом случае. В то же время признается, что вина юридического лица находит выражение в вине отдельных лиц, хотя деятельность юридического лица осуществляется не одним работником, но недосмотр и упущения одного должны восполняться действиями других членов коллектива. Отсюда невиновность исполнителя еще не означает невиновности юридического лица [124.—С. 78, 82, 83, 87]. О вине юридического лица как вине его работников говорят В. Т. Смирнов и А. А. Собчак. Свой вывод они аргументируют проявлением деятельности организации в форме действий ее работников (индивидуальных или коллективных). Авторы не считают, что вина предприятия качественно отличается от вины работников, становится особой виной. Они полагают, что постановка вопроса об отличии коллективной воли от воли индивидуальной допустима лишь при правомерной деятельности предприятия. Такая деятельность требует коллективную волю, но противоправный поступок—всегда отклонение от нормы поведения. При этом авторы ссылаются на социальное содержание вины—отрицательное отношение к другим интересам, которое может быть только со стороны отдельных лиц. Совершенно правильно сделан вывод о том, что есть понятия и явления, о которых можно говорить

только применительно к человеку. Таким понятием, по мнению авторов, является вина как психическое отношение правонарушителя, причем такая постановка отнюдь не снимает проблему вины юридического лица. Авторы полагают, что никакой трансформации в особую вину не происходит. Признание особой вины юридического лица привело бы к необходимости помимо вины конкретного работника устанавливать что-то еще, какой-то дополнительный компонент для трансформации, что вело бы к обезличке и безответственности, так как можно было бы, при установлении вины отдельного лица, отрицать вину предприятия, его психическое отношение. Все это дает основания, исходя из теории коллектива, к признанию того, что нет качественного отличия вины работника от вины юридического лица [108.—С. 82—87].

Против особой вины юридического лица выступает и П. А. Варул. Автор полагает, что вину конкретных работников установить трудно, но, независимо от того установлена вина конкретного работника или нет, вина юридического лица должна быть признана. На определение вины юридического лица это не влияет [26.—С. 64—65].

Но ведь в таком случае можно как раз и говорить об особой вине юридического лица, которая не зависит от вины работников предприятия? Если нет психического отношения, психического регулирования людей, рабочих и служащих, то значит достаточно установить факт нарушения? Вина каких-то работников, должна быть установлена. Этого требует норма. Вина, конечно, может презумироваться, но для опровержения такой презумпции нужно будет доказать отсутствие вины конкретных лиц. Если это отрицать, то всегда придется признавать особую вину предприятия. П. Варул отрицает объективизацию вины юридического лица, при этом он полагает, что указания на объективные обстоятельства свидетельствуют лишь о моментах, имеющих особое значение при установлении вины, которая должна устанавливаться по объективным и субъективным критериям, взятым в их взаимосвязи [26.—С. 66—67]. Но все же «мог» и «должен был» сделать лежит не в плоскости вины, если только не говорить о ее связи с противоправностью.

Все изложенное позволяет сделать следующий вывод: какую бы позицию не занимали ученые по вопросу о понимании вины предприятия, юридического лица, они вынуждены говорить об особенностях этой вины. Эти особенности заключаются либо в объективизации вины—отказе от понимания вины как субъективной категории, либо в отождествлении этой вины с виной отдельных лиц (администрации или работников), распространяя ее на все предприятие, причем даже тогда, когда установить такую вину не представляется возможным, либо в виновных действиях работника и т. п. Но иногда идут дальше и вообще отказываются от вины как условия ответственности юридического лица [142.—С. 49; 64.—С. 38]. Все это происходит потому, что не находится удовлетворительного «ключа» для применения психологической категории вины к предприятию. Нелишне заметить, что вина работников проявляется в сфере трудовых отношений. Еще большие сложности бывают, когда возникает проблема вины коллектива, а также при применении ответственности за так называемую «чужую вину».

Всегда ли в допущении юридическим лицом правонарушения имеется вина лишь отдельных работников? Спрашивает М. Г. Пронина. И продолжает: может быть вина отдельных лиц перерастает в вину всех, всего коллектива? Автор полагает, что вначале существует вина отдельных работников, но взаимосвязи трудовых функций приводят к перерастанию индивидуальной вины в вину коллектива, в цепь виновных действий членов коллектива. Коллектив объединен единым групповым интересом, исполнение обязательств обеспечивается усилиями всего коллектива, активностью всех [94.—С. 36—38]. Это все так, но ведь вина психологическая категория, что не отрицает и автор. Но если она обезличена, поскольку конкретного виновника не всегда можно выявить, как можно говорить о психическом отношении и регулировании? Да и не приведет ли такой подход, к несправедливости, к круговой поруке, ибо за спиной добросовестных работников окажутся нарушители? Вообще признание безусловной вины всех членов коллектива, если кто-то нарушает свои трудовые обязанности, в высшей степени сомнительно.

Г. К. Матвеев не исключает коллективную вину. Он указывает на то, что нередко правонарушения совер-

шаются на виду у всех, когда коллектив с ними ми-  
рится, к ним привыкает. Поиски конкретных виновни-  
ков привели бы к безответственности, тем более, что  
нельзя, по мнению автора, рассматривать поведение ра-  
ботника изолированно от деятельности коллектива [68.—С. 239—240]. Это правильно. Но поведение, де-  
ятельность и вина понятия разные. Ссылка на социаль-  
ную психологию: сознательно может действовать не  
только отдельный человек, но и коллектив [69.—С. 16],  
опять-таки не говорит еще о вине. В этих случаях ис-  
ключается регресс, что ведет к безответственности.

В. Т. Смирнов и А. А. Собчак, вопреки высказанно-  
му мнению, полагают что об отрицательном отношении  
правонарушителя к интересам общества можно гово-  
рить только применительно к отдельным лицам, ибо  
целый коллектив не может проявлять такое отношение.  
Авторы обосновывают вину коллектива в договорном  
правоотношении следующим образом: обязательство воз-  
ложено на юридическое лицо, выполнение этого обя-  
зательства возложено на коллектив, поэтому и нару-  
шение «растворяется» в коллективе, что приводит к  
трудностям в установлении провинностей отдельных  
лиц (каждый на своем посту допустил какую-то про-  
винность). Это и позволяет абстрагироваться от вины  
каждого и говорить о вине коллектива [108.—С. 84—85].  
Не ясно почему в поведении работника выражается  
функция только коллектива, а не юридического лица?  
Даже, если индивид выражает функцию коллектива—  
это еще не дает оснований для распространения его ин-  
дивидуальной вины на вину всего коллектива.

Н. С. Малеин, ссылаясь на существующее понятие  
предприятия, как на организованный коллектив, все  
же, говоря о вине, указывает на вину работников и ви-  
ну предприятия, не упоминая о вине коллектива в це-  
лом. Вина юридического лица, по его мнению,—это ви-  
на людей, членов коллектива. Такая вина является ни-  
чем иным, как психическим отношением, субъективной  
категорией. В последующем автор при анализе особен-  
ностей вины предприятия уже говорит о неправомер-  
ных действиях, о провинности лиц, составляющих юри-  
дическое лицо, а не отдельных индивидуумов, вне свя-  
зи с коллективом, но все равно он отрицает возмож-  
ность отождествления вины юридического лица с виной  
всех работников, а вину отдельных работников—с ви-

ной всех членов коллектива. Именно такое отождес-  
твление привело бы к безответственности и обезличению  
Специфика вины юридического лица в том, что ее обыч-  
но образует виновное поведение нескольких членов кол-  
лектива [62.—С. 59, 63, 66—69]. Позицию Н. С. Малеи-  
на в отношении вины всего коллектива следует приз-  
нать правильной, но она противоречит логике его пре-  
дыдущих суждений: если предприятие—это коллектив  
и если вина члена коллектива—это вина предприятия,  
то вина предприятия должна означать вину коллектива.  
Об этом говорит и И. Н. Петров: подмена конкретного  
виновника «виновником» коллективным приводит к то-  
му, что нарушитель остается ненаказанным, а сфера  
воздействия механизма ответственности юридического  
лица ограничивается [89.—С. 114].

Отрицая отождествление юридического лица с кол-  
лективом его работников, Ф. Л. Рабинович отвергает  
равнозначность понятий вины предприятия и вины его  
коллектива. Он полагает, что вина предприятия—это  
вины тех должностных лиц, которые формируют его во-  
лю в заключении и исполнении договора. Применение  
мер коллективной ответственности к предприятию еще  
не означает виновности всех членов коллектива, причем  
вину он понимает в юридическом смысле (умысел и не-  
осторожность). Коллектив, утверждает автор, как  
правило, вообще не может быть виновным. Таковыми  
могут быть отдельные работники и должностные ли-  
ца, но на коллектив падают отрицательные последст-  
вия—общественное воздействие, хотя и не исключается  
персональная ответственность. На коллектив возлага-  
ются последствия за недостаточное воспитательное  
воздействие, они выступают в качестве мер стимулиро-  
вания и тесно связаны с виной [100.—С. 55, 58].

Отрицательную позицию в признании вины юриди-  
ческого лица виной всего коллектива занимает  
Н. А. Абрамов [8.—С. 36—37]. Прав С. Н. Братусь, под-  
черкивая то, что «необходимым условием ответствен-  
ности юридического лица является вина конкретного  
исполнителя», виновные действия или упущения работ-  
ника, хотя автор и опирается на теорию коллектива,  
считая работника не противостоящим юридическому ли-  
цу, не отличным от него субъектом права [24.—С. 211].

На наш взгляд, необходимо проводить четкое раз-  
личие между виной и волей коллектива. Но если гово-

рить о вине предприятия, то в таком случае получается, что предприятие виновно, а коллектив, стоящий «за» этим предприятием, невиновен. Прежде всего, еще раз отметим, что воля предприятия, во-первых, может и не быть элементом вины, а во-вторых, она может и не совпадать с волей коллектива, даже если и является элементом вины. К этому следует добавить, что и вина отдельного работника не означает ни ее всеобщности, ни наличия интеллектуального элемента вины у юридического лица. Ранее мы указали на признание вины юридического лица при доминировании неиндивидуального предвидения и осознания [83.—С. 168]. Но этот вывод требует перепроверки с учетом углубления исследования данной проблемы. Но и в тот момент нами было высказано сомнение, основанное на том утверждении, что вина работника не всегда приводит к признанию вины юридического лица. Кроме того, в ч. 3 ст. 88, в ст. 90 Основ о такой вине вообще не говорится. Эти сомнения, как мы указали, связаны и с ответственностью за «чужую вину».

В принципе правильный подход В. Т. Смирнова и А. А. Собчака, приводящий к отрицанию возможности признания вины всего или даже большей части коллектива, вызывает замечание не только в том смысле, что он противоречит теории коллектива, которой придерживаются авторы, но и приводит к признанию ответственности за «чужую» вину (за вину отдельных работников, поскольку предприятие—это коллектив). Не думаю, что ответственность за «чужую» вину преодолена, она в виде определенной гарантийной ответственности существует, но нельзя не заметить и того, что рабочие и служащие не чужие для предприятия. Они не отождествляются с ним, но формируют его поведение. Как мы указали, участие коллектива в регулятивном (волевом) процессе достаточно велико, но о вине, с учетом ее интеллектуального компонента, этого сказать нельзя. Хотя, конечно, виновными бывают далеко не отдельные единицы. В соответствующей форме (чаще как небрежность) бывают виновны и другие члены коллектива. «Виновный круг» иногда достаточно широк, в него включаются и те, кто виновен лишь в моральном плане. Говорить об ответственности за «чужую» вину в аналогичной ситуации нельзя. Но и конструкция: вина индивида—вина коллектива—вина предприятия не может

быть поддержана. И Н. С. Малеин правильно указывает на недопустимость в данном случае ответственности за вину третьих лиц или «чужую вину». Он вообще считает, что такой вины быть не может, это нонсенс. Вина—собственное психическое отношение, а субъект правонарушения и ответственности—одно и то же лицо [63.—С. 169]. Отсюда следует вывод автора: вина юридического лица—это вина его работников, почему-то подкрепленный ссылкой на ст. 88 Основ гражданского законодательства, в которой об этом ничего не сказано. Н. С. Малеин, как весьма объективный ученик, ссыпался на случаи, когда субъекты нарушения и ответственности не совпадают: коллективная материальная ответственность бригады в трудовом праве, целый ряд случаев ответственности родителей или заменяющих их лиц в административном и в гражданском праве. Часто это действительно ответственность за собственную вину, хотя автор обращает внимание на трудно объяснимое положение: ответственность родителей (попечителей) за достигших пятнадцатилетнего возраста субсидиарная (если не достает средств у причинителя), а не солидарная. Но есть еще ответственность нарушителя, субсидиарная ответственность юридических лиц за свои структурные единицы (новая тенденция), а главное—ответственность юридических лиц за своих виновных контрагентов, при кооперированных поставках, генерального подрядчика и т. п. Это реальность, а возвращение к спору о «цепочке» вряд ли уместно. Автор за прямую ответственность. Есть доводы pro и contra, но сложность хозяйственных связей не дает возможности перейти на прямую ответственность. Не обращаясь к аргументам той и другой позиции, отметим лишь несколько частных моментов: 1) как быть с презумпцией вины? 2) переплетение хозяйственных связей приводит и к усложнению причинной связи, нередко происходит «соучастие» ряда членов цепочки; 3) пока существует ограниченная ответственность, например, перевозчика, выходить на его прямую ответственность невозможно; 4) следует максимально поощрять активность основного контрагента, это очень важно.

В последнее время особое внимание такой ответственности уделил Ю. Г. Басин, указав на широкое применение ее в хозяйственных правоотношениях—ответственность, независящую от вины. Автор правильно

отрицает в подобных случаях применение ответственности, построенной на принципе вины «чужой» или собственной. Договорный контрагент не виноват, отвечающий за «чужую» вину отвечает невиновно. Даже, если признать в данном случае особый прием юридической техники, все равно контрагент отвечает без вины [20.—С. 71—72]. Но безвиновная ответственность лишена механизма стимулирования. Основание такой ответственности все же есть. Таким субъективным основанием автор признает субъективный риск, поддерживая его конструкцию, выдвинутую в советском праве. Выше мы уже указали на высказывания по этому поводу Ю. Г. Басина. Его подход к данной категории является дальнейшим углублением советской теории риска, проблемы которого занимали и занимают внимание многих ученых, стоящих порой и на различных позициях. Ю. Г. Басин утверждает, что установленная в правовых нормах безвиновная ответственность, опирающаяся на субъективный риск, является гарантой ответственностью, вытекающей из закона или договора. Должник гарантирует надлежащее исполнение, принимая на себя гарантиную ответственность за выполнение ненадлежащее [20.—С. 74].

В свое время мы уже ссылались в подобных ситуациях на ответственность гаранта и на риск гаранта. Но риск гаранта понимается нами несколько иначе. Он проявляется тогда, когда исключается регресс, например, при ограниченной материальной ответственности на остаток суммы. В то же время указывалось и на то, что юридическое лицо является гарантом полного возмещения вреда. Нужно отметить, что риск гаранта в хозяйственных отношениях означает и допущение невиновным субъектом невозмещения взысканных с него сумм [81.—С. 206, 208, 215—217]. Риск гаранта понимался нами и в качестве одного из условий ответственности юридического лица, в том числе и субъективным условием за действия подчиненных работников [82.—С. 153, 155]. Эта конструкция сегодня подлежит переосмыслению, с учетом того, что субъективное отношение должно прежде всего связываться с людьми. Это означает необходимость разобраться в том, кто же выступает в качестве гаранта.

До последнего времени не вызывала сомнения необходимость для применения гражданско-правовой ответ-

ственности такого объективного условия каким является причинная связь. Такое сомнение высказал Ю. Г. Басин в отношении взыскания неустойки. Подход Ю. Г. Басина к данному вопросу чрезвычайно интересен. Автор полагает, что данное условие необходимо только для связи: правонарушение—вред. Значит такие условия, как наличие вреда и причинная связь применимы только в случаях деликтной ответственности и взыскания ущерба, вызванного нарушением договоров. Конечно, нельзя расширительно толковать убытки, ссылаясь на то, что любое нарушение приводит к ним, что применение неустойки имеет в виду и возмещение убытков, а ее повышение в свое время преследовало и такую цель, причем не случайно при взыскании убытков примененная неустойка исключается (зачетная неустойка). Ю. Г. Басин убедительно доказывает, что, поскольку при взыскании неустойки не требуется установление убытков, излишней оказывается и причинная связь. Но может быть, как утверждают, это условие все же относится к связи: нарушение—ответственность? Ю. Г. Басин правильно обратил внимание на то, что такая связь просто излишняя, ибо правонарушение уже совершено и если какая-то причинная связь была, то она могла учитываться до правонарушения, включалась в само правонарушение. То, что причинной ответственности является правонарушение очевидно само собой. Значит речь должна идти о факторах, предшествовавших правонарушению, т. е. выяснения причины самого нарушения. Иными словами, указывает Ю. Г. Басин, в таком виде данное условие не определяет ответственность должника за то, что он причиняет своими неправомерными действиями, а за то, что к ним привело в хозяйственной сфере нарушителя [21.—С. 85—86]. В качестве аргумента выдвигается и такой довод: доказывать причинную связь должен потерпевший, как и доказывать убытки, а это чрезвычайно трудно. Вот здесь мы должны возразить автору. Такой вывод делается из-за неточности правовых норм, которые говорят только о презумпции вины нарушителя. Совершенно очевидно, что вина в указанном случае понимается в широком плане и включает в себя и другие условия ответственности (кроме наличия вреда). Не требует доказывания факт включения в решения арбитражей и судов при ссылках на отсутствие вины указания о неза-

висящих причинах. Это вытекает и из анализа Б. И. Пугиным арбитражной практики по выявлению вины: оценка зависящих от должника обстоятельств, приложение им усилий [97.—С. 151]. На смешение вины с другими условиями указывал В. А. Тархов [124.—С. 79]. В правовой литературе и в правовых нормах термин «вина» многозначен. Им пользуются не только для характеристики субъективного элемента (умысел, неосторожность), но и для определения противоправного поступка в целом [105.—С. 87—89]. В таком широком плане (непринятие всех мер) понимала вину в договорных отношениях и Р. О. Халфина [131,—С. 256] и, как указано выше, и другие ученые. Это, однако, свидетельствует не столько о необходимости особой трактовки вины, сколько о том, что не исключается ее широкое понимание, включающее и другие условия. Правильно это или нет—другой вопрос. Наверное, все же вещи (особенно в таком тонком вопросе как условия ответственности) нужно называть своими именами. Но отсюда следует, что о презумпции, в том числе и о ее процессуальном аспекте (субъекте доказывания) нужно говорить также в широком плане. Таким образом следует вывод, что в тех случаях, когда упоминается о том, что должник должен доказать отсутствие своей вины, имеется в виду необходимость доказывания им отсутствия и причинной связи, и противоправности. Презумпции тождественны, но они должны быть расчленены [82.—С. 132—133]. Представляется, что причинная связь должна определяться не только в одном звене. Это относится и к вине. Ответственность следует за осознанный выбор противоправного поведения, за волевое противоправное действие, определяемое психическим—волевым регулированием этого поведения. Вина предшествует противоправному поведению, хотя, конечно, психическое регулирование как элемент вины, не прекращается и после совершения поступка. Это один из аргументов в пользу того, что субъективное условие ответственности находится в сфере формирования правонарушения, т. е. связано с теми, кто формирует такое поведение—с трудовым коллективом, рабочими, служащими, администрацией. Но в формировании поведения, в том числе и правонарушения должна находиться и причинная связь, что не исключает, конечно, причинной связи между самим поведением (правонаруше-

нием) и результатом. Ю. Г. Басин несомненно прав, отрицая необходимость причинной связи как условия ответственности между невыполнением договора (правонарушением) и самой ответственностью. Но поскольку невыполнение договора, договорных обязанностей предприятием, юридическим лицом происходит не само по себе, а формируется волей—психической регуляцией трудового коллектива, рабочих, служащих, администрации, то представляется, что причинная связь необходима для установления самого правонарушения. Ведь не вызывает сомнения необходимость для установления правонарушения выявление вины. И, как мы указали, вины людей. Вот и для причинной связи как элемента правонарушения нужно установить связь между поведением людей и результатом такого поведения—нарушением. Это вовсе не установление причины правонарушения, а самого правонарушения. В этом суть вопроса, как нам представляется.

Ю. Г. Басин отнюдь не отрицает эти связи но относит их (и совершенно правильно) к сфере трудовых (иногда—административных) правоотношений. Рассматриваются они как причины неисполнения. Но ведь это не просто причина. Неправильные действия работника формируют неправильное действие предприятия. Поведение в сфере трудовых отношений определяет поведение в межхозяйственных отношениях. Разрывать эти связи на раздельные этапы нельзя и при раскрытии сути причинной связи. Без учета человеческого фактора нельзя понять ни действий предприятия, ни его ответственности. Сфера правоотношений различные, но связи неразрывные. Но возможно правильней считать, что действия работников являются не причиной действия предприятия, а самими этими действиями? По поводу конструкции «отождествления» мы уже имели возможность высказаться. В то же время следует считать, что действия работников формируют, определяют действие предприятия. Но они одновременно выступают как причинная связь правонарушения и в этом качестве являются объективным условием применения ответственности. Придерживаясь концепции необходимых и случайных связей, можно утверждать, что неправильные действия работников, бесконтрольность администрации, пассивность трудового коллектива (соответствующей части его) с необходимостью привели к пра-

вонарушению, допущенному предприятием, за что и следует ответственность. Правильно опровергая высказывания по поводу утверждения в гражданском праве презумпции невиновности (кстати, не только применительно к процессуальной ее стороне—доказыванию), Ю. Г. Басин отрицательно относится к идеи дифференциации ответственности в зависимости от характеристики вины. Но отказ от такой дифференциации ведет к нарушению справедливости, к уравниловке и прежде всего при применении ответственности в виде неустойки. Но и убытки могут взыскиваться в ограниченном или полном объеме. Вина не может быть вне формы, поэтому при презумировании вины, она презюмируется в определенной форме. Скорее всего—в наиболее вероятной. Но вполне логично и другое решение: презюмируется вина как таковая, форма вины должна быть установлена. Если она окажется не установленной, то следует вывод только о простой небрежности и как следствие—применение минимальной ответственности. Можно, конечно, спорить является ли взыскание в бюджет за грубые нарушения договорной дисциплины (т. е. гражданско-правового договора) гражданско-правовой или административной ответственностью, но нельзя не отметить, что ныне все они включаются в единую экономическую ответственность. И это в любом случае обеспечивает их единство, даже при вполне возможной дифференциации.

Несмотря на дискуссию по отдельным вопросам, нельзя не отметить оригинальность суждений Ю. Г. Басина и несомненный вклад, который он внес в разработку теории ответственности за хозяйственные правонарушения в сериале статей, посвященных данной проблеме. Именно неординарность подхода и вызвала желание вступить в дискуссию. Само собой разумеется, что и традиционные взгляды на условия ответственности предприятия являются весьма спорными, что, кстати, следует из ранее высказанных соображений.

Итак, что же составляет условия применения ответственности к юридическому лицу? Можно ли считать, что такая ответственность применяется к трудовому коллективу? Ответом на эти вопросы мы завершим настящее исследование. Как правильно отметил Г. К. Матвеев, нельзя отрывать деликтную ответственность юридического лица от договорной [68.—С. 240]. Из этого

положения—единого понятия и сути (при всей специфике) ответственности мы и исходим при определении условий применения ответственности к юридическому лицу. Применительно к условиям договорной ответственности лишь ст. 37 Основ гражданского законодательства указывает на необходимость учета вины лица, не исполнившего обязательство либо исполнившего его ненадлежащим образом. Ничего в отношении организации здесь не сказано. Наоборот, в ст. 88 Основ, когда речь идет об ответственности за причинение вреда, соверенно четко определено, что организация обязана возместить вред, причиненный по вине ее работников при исполнении ими своих обязанностей. Но ведь о вреде может стоять вопрос в обоих видах ответственности. Никаких оснований для противопоставления нет. В обоих случаях допущено правонарушение. Это позволяет за основу взять все же более конкретную из указанных норм, прямо относящуюся к ответственности юридического лица, т. е. положения ст. 88 Основ (ст. 445 ГК РСФСР, ст. 441 ГК Таджикской ССР). По всей видимости, должна быть общая норма об условиях ответственности юридического лица и, скорее всего, в самостоятельной главе, посвященной ответственности.

Выше мы пришли к выводу о том, что о воле, о вине, риске следует говорить только в сфере трудовых отношений, применительно к работникам предприятия, к коллективу, к администрации как особой категории работников, но, выступая в таком качестве, эти субъективные категории определяют, формируют соответствующее противоправное, виновное поведение юридического лица. Происходит волеизъявление в объективное действие. Такое действие совершает предприятие, в том числе и являющееся юридическим лицом, в силу чего это предприятие за противоправное, волевое, виновное действие—правонарушение несет ответственность. Таким образом условиями применения ответственности к юридическому лицу, а в случаях указанных ранее—к структурной единице, являются: их противоправное поведение, обусловленное виной рабочих, служащих, администрации, а также причинная связь между поведением этих работников и сформированным комплексным правонарушением—волеизъявлением, т. е. объективным противоправным поведением предприятия, нарушившего договор или причинившего вред.

Может возникнуть вопрос о том, что в данном случае существует безвиновная ответственность юридического лица (структурной единицы). Но это не так. Ст. 88 Основ, которую следует применить в целом к ответственности юридического лица, тем более, что как деликтная, так и договорная ответственности зиждятся на деятельности рабочих и служащих, предусматривает применение ответственности к юридическому лицу только (и не иначе!) как при наличии вины его работников (в широком и узком понимании). В вине работников и заложен прежде всего принцип применения ответственности к юридическому лицу (структурной единице) за вину. Не о вине юридического лица говорится в этой норме, а только о применении к нему ответственности. Условно и, видимо, оправданно с точки зрения привычной и употребляемой в правовых нормах терминологии, можно говорить о вине юридического лица (структурной единицы), но теоретически такую вину как условие ответственности, установленное в норме, следует понимать исключительно как вину работников. Правильно обращается в юридической литературе внимание на то, что при возрастании роли трудовых коллективов, они становятся ответственными за деятельность предприятий и объединений в плане сочетания и реализации интересов государства и интересов рабочих и служащих [II.—С. 18]. При этом никакой трансформации, никакого отождествления этой вины с виной предприятия нет. Из этого следует важный практический вывод: недостаточно абстрактное установление правоприменимельными органами правонарушения, наличия возможностей и т. п. Должна быть установлена ими вина конкретных работников, должностных лиц, в том числе и прежде всего в субъективном плане. Это лишний раз доказывает несостоятельность антисубстративных конструкций юридического лица. Если не будет доказано отсутствие вины (эта вина в широком ее понимании презюмируется) работников при выполнении ими трудовых обязанностей, применение ответственности к юридическому лицу должно быть исключено. При этом нужно учитывать вину различных работников, характер их вины, форму и степень. На дифференциацию вины при применении ответственности указывает В. И. Ленин [2.—С. 157]. Только при таком условии арбитражным решениям можно будет придать преюдиционную силу,

обеспечить доведение ответственности до конкретных виновников [84.—С. 89]. Нельзя не отметить и того, что по ст. 457 ГК РСФСР (452 ГК Тадж. ССР) полную ответственность несет лицо, ответственное за вред. Но ведь далеко не всегда (даже с учетом изменения материальной ответственности) юридическое лицо сможет возместить понесенный им ущерб, поскольку ограниченная ответственность рабочих и служащих в трудовом законодательстве существует. Именно поэтому (допущение невозможности полного регресса) мы ввели в свое время в качестве дополнительного условия ответственности риска—риска гаранта (юридического лица). В пользу риска говорит и то, что при применении ответственности по нормам трудового права вина не презюмируется (как при применении ответственности к предприятию), а устанавливается. Но ведь в рассматриваемой ситуации речь идет не о безвиновной ответственности, а о виновной, что само по себе исключает риск. Кроме того, как мы отметили выше, риск—категория субъективная, поэтому он также относится к людям—к работникам. Но риск выступает условием ответственности в тех случаях, когда отсутствует вина, например, в некоторых случаях причинения вреда источником повышенной опасности (отсутствие вины работника, управляющего источником).

В ст. 88 Основ предусматривается и еще одно условие применения ответственности к юридическому лицу: причинение вреда работниками при исполнении ими своих служебных обязанностей. Следует обратить внимание на то, что правовая норма (ст. 445 ГК РСФСР, 441 ГК Тадж. ССР) указывает «при исполнении» а не «во исполнение». Значит, если вред причинен при исполнении, но даже вопреки возложенным обязанностям, ответственность юридического лица должна наступить. Другое дело, если действия причинившего вред работника не находятся в причинной связи с исполнением им служебных обязанностей. Если стать на иную позицию, то при многих случаях противоправного виновного поведения работников на производстве нельзя будет возлагать ответственность на предприятие. Несомненно, правильно и то, что главное здесь не «при исполнение», а «в связи с исполнением», т. е. ответственность юридического лица должна быть связана с такими действиями работника, которые находятся в непосредственной

связи с деятельностью организации и они могли быть совершены только в силу выполнения трудовой функции, даже ее ненадлежащего выполнения. Как полагает В. Попельский ответственность предприятия ограничивается выполнением работы, которая была поручена работнику, выполнением им той работы, на которую он был принят [92.—С. 20]. Работники одной из железнодорожных станций в Таджикистане, используя свое служебное положение, расхищали грузы. Одни из них узнавали о содержимом вагонов, другие отгоняли на дальние пути намеченные вагоны, третьи искусно снимали пломбы. Все это не только совершилось при исполнении обязанностей, но и было связано с их исполнением, иначе не было возможности совершить преступление. Преступники осуждены, но перед потерпевшими ответило юридическое лицо, работниками которого являлись осужденные. Это положение относится и к договорным отношениям. Если придерживаться понятия «при исполнении», то это значительно расширяет ответственность юридического лица: лишь бы было совершено в период исполнения трудовых обязанностей. Если понятие сузить: «во исполнение», то это не только сузит ответственность, но и сведет ее на нет, ибо противоправный поступок не может быть совершен «во исполнение». Пониматься указанное требование должно только так: «в связи с исполнением». Это, кстати, предусмотрено в ст. 91 Основ. Правильно считать, что юридическое лицо отвечает в связи с ненадлежащим исполнением работниками своих обязанностей, т. е. оно отвечает и за преступное поведение работников, администрации, если такое поведение связано с их работой и только они в связи с такой связью могли его совершить. Попутно возникает и такой вопрос. В ст. 91 Основ (ст. 460 ГК РСФСР, ст. 455 ГК Тадж. ССР) предусмотрена ответственность организации за вред, причиненный работнику, если вред этот возник по вине организации. Возможно этим опровергается наше утверждение о том, что вину нужно понимать как вину работника, а не юридического лица. Мы полагаем, что в данном случае явная неточность нормы. Если оставить все как есть, а это лишь возможно при конструкции «отождествления»: вина работника есть вина предприятия, то получается, что, с одной стороны, вина работника—есть вина предприятия, а с другой, что вина работника—

есть вина потерпевшего. Вина последнего учитывается. Значит в данном случае будет совпадение субъектов, а это очевидное противоречие. Не о вине предприятия, а о вине администрации следует в данном случае говорить.

Ответственность несет непосредственно юридическое лицо (структурная единица), а не трудовой коллектив, но коллективность такой ответственности проявляется в заработке коллектива [42.—С. 114—115], в фондах поощрения. Последние предлагается рассматривать как имущество трудового коллектива, что позволяет решить проблему его реальной имущественной ответственности. Ущерб, нанесенный предприятию, должен быть возмещен. Указывается на то, что сумма ущерба может превысить долю виновных лиц (особенно при ограниченной ответственности—В. О.), тогда предлагается распространить ответственность на остальных членов трудового коллектива подразделения (например, бригады), а затем и предприятия [74.—С. 59—61]. Вот в этом и должна будет проявиться ответственность трудового коллектива. Но это не непосредственная ответственность. Непосредственно—в гражданско-правовой сфере несет ответственность юридическое лицо. Но как арендатор средств производства коллектив, конечно, несет ответственность. Наконец, коллектив предприятия становится гарантом имущественной ответственности своих членов [74.—С. 61]. В определенной мере в данном случае ответственность трудового коллектива наступает и при отсутствии вины (сокращение фонда поощрения), но при взыскании ущерба о безвиновной ответственности вопрос не стоит, даже бригадная ответственность строится на принципе вины. В настоящее время получает распространение новая, необычная форма ответственности, даже не учитывающая вину, но имеющая большое стимулирующее и воспитательное значение. Речь идет о коллективной бригадной ответственности, устанавливаемой по инициативе самой бригады [49.—С. 166—169]. Эта ответственность касается материальных стимулов.

\* \* \*

Таковы отдельные вопросы сложной и дискуссионной проблемы о правовой природе, поведении и ответственности юридического лица, о соотношении юриди-

ческого лица и трудового коллектива. Правильное теоретическое понимание этих вопросов позволит улучшить практику повысить эффективность стимулирования правомерного поведения, восстановить справедливость в рассматриваемых отношениях. Предпринята попытка не только проанализировать сложные теоретические проблемы, увлечь читателя в лабиринты острых дискуссий, но и решить ряд труднорешаемых теоретических вопросов, решить их в полемике, в творческом споре. При этом мы сохраняем глубокое уважение к мнению коллег, имеющих право на собственную позицию, и отнюдь не тешим себя надеждой, что споры по этим проблемам прекратятся

Наоборот, «принимая огонь на себя», будем рады продолжению научной дискуссии. И если мы вместе даже лишь продвинемся к решению этих трудных и важных вопросов, следовало «обнажать шаги». «Париж стоит мессы!»

\* \* \*

**Несколько методических рекомендаций.** Изучение данной работы возможно только после освоения студентами теоретических положений гражданского и трудового права. Пособие поможет углубить знания в вопросах о субъектах, о понятии юридического лица, коллективных субъектах трудового права и других. Очень важно глубокое изучение института ответственности, являющегося фундаментальным понятием правовой науки [58.—С. 118]. Пособие предназначается и для таких спецкурсов, как «Ответственность за нарушение хозяйственных договоров», «Деликтные обязательства», «Трудовой договор», «Субъекты хозяйственных отношений», «Хозяйственное право», «Правовые вопросы перестройки» и др. Важным является использование пособия для организации дискуссий, диспутов, для индивидуальной работы со студентами. Диспуты могут быть проведены по темам: «Вина предприятия», «Поведение предприятия», «Предприятие и трудовой коллектив». Для индивидуальной работы студентам предлагается изучить соответствующую литературу, разобраться в теоретических проблемах: в соотношении понятий предприятия и трудового коллектива, в субъектах гражданского и трудового права, в дискуссии о субстрате юридическо-

го лица, в понимании вины предприятия как вины работника, в воле юридического лица, в субъективном и объективном подходе к вине юридического лица, в категории риска и ответственности за «чужую вину», в причинной связи как условии ответственности юридического лица и др. На такие же темы могут быть написаны курсовые работы, студенческие доклады. Три раздела пособия могут выступать как самостоятельные темы дипломных работ. Список литературных источников, среди которых много новых, позволяет подготовить по ним рефераты и сообщения. Углубленное изучение вопросов ответственности необходимо также студентам экономических специальностей. Комплексное рассмотрение проблем предприятия и трудового коллектива на современном уровне дает возможность создать теоретический семинар, а также организовать самостоятельную творческую работу студентов. Все это несомненно должно не только оказать помощь студентам в освоении новых материалов, нормативных положений, в изучении важных проблем, но и поможет в подготовке грамотных, творчески мыслящих специалистов.

Итак, мои молодые коллеги! В путь! В увлекательное путешествие в мир науки, на раскрытие тайн «Бермудского треугольника» остросюжетных теоретических ситуаций! В спорах не только рождается истина, но и оттачивается мысль, формируется ищущий, думающий студент, закаляется бойцовский характер будущих юристов.

## ПРИМЕЧАНИЯ

(Использованная литература)

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23.
2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 45.
3. Материалы XXVII съезда КПСС.—М.: Политиздат, 1986
4. Горбачев М. С. Перестройка и новое мышление для нашей страны и для всего мира.—М.: Политиздат, 1987.
5. Коммунист—1987.—№ 10.
6. Абдульханова—Славская К. А. Деятельность и психология личности.—М.: Наука, 1980.
7. Абова Т. Е. Тадевосян В. С. Разрешение хозяйственных споров.—М.: Юрид. лит. 1968.
8. Абрамов Н. А. О вине хозяйственных организаций при нарушении договорных обязательств // Советское государство и право.—1982.—№ 1.
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение.—М., 1948,

10. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права (Курс лекций).—Свердловск: 1963.
11. Алексеев С. С., Мозолин В. П., Яковлев В. П. Правое обеспечение целостной системы управления народным хозяйством СССР // Советское государство и право.—1987.—№ 2.
12. Андреев В. К. Механизм осуществления правоспособности юридического лица // Материальное право и процессуальные средства его защиты.—Калинин, 1981.
13. Андреев В. К. Осуществление и защита хозяйственных прав производственного объединения // Хозяйственный механизм и право.—Сб. трудов.—Устинов, 1985.
14. Андреев В. К. Исполнение Закона о трудовых коллективах на государственном предприятии // Советское государство и право.—1985.—№ 12.
15. Андреев В. К. Правосубъектность хозяйственных органов // Автореферат дис... док. юрид. наук.—М., 1986.
16. Андреев В. К. Ответственность в условиях бригадного подряда // Хозяйство и право.—6/86.
17. Андреев В. К. Правосубъектность хозяйственных органов: Сущность и реализация.—М.: Наука, 1986.
18. Андреева Л. А., Медведев О. М. Особенности и правовая природа договора бригадного подряда в строительстве // Правоведение—1988.—№ 1.
19. Антимонов Б. С. Основания договорной ответственности социалистических организаций.—М.: Юрид. лит., 1962.
20. Басин Ю. Г. Гражданко-правовая ответственность в хозяйственных отношениях // Известия АН Казахской ССР. Серия общественных наук.—1984.—№ 4.
21. Басин Ю. Г. Основания гражданско-правовой ответственности за хозяйственные нарушения.—Известия АН Каз. ССР. Серия общественных наук—1986.—№ 1.
22. Басин Ю. Г. Субъективный фактор в основании гражданско-правовой ответственности за нарушение хозяйственной дисциплины // Актуальные проблемы гражданского права.—Свердловск, 1986.
- 22-а. Басин Ю. Г. Правовая модель полного хозяйственного расчета // Сов. госуд. и право, 1988, № 4.
23. Бедняков Д. Н. Выступление на конференции «Перестройка в правовой системе, юридической науке, практике».—Звенигород, май, 1987 // Советское госуд. и право.—1987.—№ 12.
24. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права.—М.: Юрид. лит., 1950.
25. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (Очерк теории).—М.: Юрид. лит., 1976.
26. Варул П. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности.—Таллин: Ээсти раамат, 1986.
27. Венгеров А. Б. Выступление за круглым столом-Выборность руководящих работников предприятий, учреждений, организаций // Советское государство и право.—1988.—№ 1.
29. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность.—М.—Л.: Изд. АН СССР, 1948.
29. Венедиктов А. В. О государственных юридических лицах в СССР // Вестник ЛГУ. Общественные науки. Вып. 1.—1955.—№ 3.
30. Виткевич П. П. Гражданская правосубъектность советского государства.—Вильнюс: Минтис, 1978.
31. Вольфсон Ф. И. Гражданское право.—М.: Юрид. изд-во НЮ, 1929.
32. Гайворонский В. Н. Правое регулирование производственно-хозяйственной деятельности предприятий и объединений // Учебное пособие.—Харьков, 1986.
33. Гандилов Т. М. Хозрасчет в капитальном строительстве (Правовые аспекты).—М.: Наука, 1986.
34. Грибанов В. П. Ответственность сторон за недопоставку по договору поставки // Вопросы советского гражданского права в практике суда и арбитража.—М.: Изд-во МГУ, 1959.
35. Грибанов В. П. О перестройке преподавания курса гражданского права // Правоведение.—1988.—№ 1.
36. Договор в народном хозяйстве (Вопросы общей теории).—Алма-Ата: Наука, 1987.
37. Договор поставки // Учебное пособие.—Иркутск, 1973.
38. Егоров В. В. Развитие колLECTивистских начал и вопросы теории трудового правоотношения // XXVII съезд КПСС и правовые вопросы перестройки хозяйственного механизма.—М., 1987.
39. Егоров В. В. Расширение колLECTивистских начал—характерная черта современного развития социалистических трудовых отношений // Советское государство и право.—1987, № 1.
40. Заменгоф З. М. Правовой режим материальных и финансовых ресурсов в хозяйственных системах.—М.: Наука, 1987.
41. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве.—М.: Наука, 1982.
42. Калмыков Ю. Х. Хозрасчет промышленного предприятия (Правовые вопросы).—М.: Юрид. лит., 1972.
43. Калмыков Ю. Х., Горбунов Н. Структура объединения и предприятия // Хозяйство и право.—12/87.
44. Каминская П. Д. Основание ответственности по договорным обязательствам // Вопросы гражданского права.—М.: Изд-во МГУ, 1957.
45. Клеандров М. И. Проблемы защиты имущественных прав и хозрасчетных интересов производственных бригад // Правовые проблемы хозрасчета в условиях концентрации и специализации производства.—Куйбышев, 1986.
46. Коллектив и личность.—М.: Наука, 1975.
47. Комментарий к Положению о социалистическом государственном производственном предприятии.—М.: Юрид. лит., 1968.
48. Комментарий к Положению о производственном объединении (комбинате).—М.: Юрид. лит., 1979.
49. Корельский В. М. Все начинается с дисциплины.—М.: Мысль, 1985.
50. Корнеев С. М. О повышении эффективности правового регулирования гражданско-правовой ответственности за виновное нарушение обязательств между социалистическими организациями // Правовое обеспечение договорной и трудовой дисциплины. Тезисы докладов научной конференции.—Вильнюс, 1984.
51. Кравцов А. К. План и право.—Воронеж, 1976.
52. Красавчиков О. А. Сущность юридического лица // Советское государство и право.—1976.—№ 1.
53. Красавчиков О. А. XXVI съезд партии и дальнейшее развитие Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик // XXVI съезд КПСС и проблемы советского граж-

- данского права.—Межвузовский сборник научных трудов.—Свердловск, 1982.
54. Кротов М. В. Обсуждение новой работы по гражданскому праву // Правоведение—1988.—№ 1.
55. Кузнецов В. М. Производственный коллектив: содержание и формы экономической деятельности.—М.: Политиздат, 1985.
56. Ландкоф О. Н. Субъекты права (лица).—М., 1928.
57. Лаптев В., Заменгоф З. Юридический механизм хозяйствования // Известия, 24 февраля 1987 г.
58. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву.—М.: МГУ, 1981.
59. Лившиц Р. З. Коллектив предприятия, ФЗМК и трудовое правоотношение // Хозяйственная реформа и трудовое право.—М.: Наука, 1970.
60. Лившиц Р. З. Закон о трудовых коллективах и проблемы его реализации // Советское государство и право.—1986.—№ 3.
61. Луганцев В. М. Коллективные субъекты трудового права // Советское государство и право—1984.—№ 4.
62. Малеин Н. С. Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях.—М.: Наука, 1968.
63. Малеин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность.—М.: Юрид. лит., 1985.
64. Мамутов В. К., Овсиенко В. В., Юдин В. Я. Предприятие и материальная ответственность.—Киев, 1971.
65. Масевич М. Г. Договор поставки и его роль в укреплении хозрасчета.—Алма-Ата, 1964.
66. Масленников В. А. Правовой статус трудового коллектива // Советское государство и право.—1979.—№ 1.
67. Матвеев Г. К. Вина в советском гражданском праве.—Киев, 1955.
68. Матвеев Г. К. Основания гражданскоправовой ответственности.—М.: Юрид. лит., 1970.
69. Матвеев Г. К. В защиту принципа ответственности в отношениях между хозорганами // Советская юстиция—1973.—№ 15.
70. Медведев А. В. Предприятие в социалистической хозяйственной системе.—М., 1969.
71. Мересте У. Теория собственности и совершенствование хозяйственного механизма // Коммунист Эстонии.—1987.—№ 5.
72. Мересте У. Теория собственности и хозрасчет // Коммунист Эстонии.—1987.—№ 6.
73. Милькова Л. Ф. Органы юридического лица // Автореф. дис... канд. юрид. наук.—Свердловск, 1986.
74. Михайлов Б. Н. Имущественные интересы трудового коллектива // Советское государство и право.—1986.—№ 5.
75. Мицкевич А. В. Субъекты советского права.—М.: Юрид. лит., 1962.
76. Мозолин В. П. Формирование гражданского права развитого социализма // XXVI съезд КПСС и проблемы гражданского и трудового права, гражданского процесса.—М., 1982.
77. Мусин В. А. Волевые акты государственного предприятия и проблема сущности юридического лица // Правоведение.—1963.—№ 1.
78. Ойгензихт В. А. Проблема ответственности юридических лиц в советском гражданском праве // Сб. работ кафедры гражданского права и процесса. 1970.—Душанбе, 1971.
79. Ойгензихт В. А. Категория «риска» в советском гражданском праве // Правоведение.—1971.—№ 5.
80. Ойгензихт В. А. Проблема риска в гражданском праве.—Душанбе: Ирфон, 1972.
81. Ойгензихт В. А. Некоторые вопросы теории ответственности гаранта // Актуальные проблемы государственного строительства и укрепления социалистической законности в Таджикской ССР.—Душанбе, 1973.
82. Ойгензихт В. А. Презумпции в советском гражданском праве.—Душанбе: Ирфон, 1976.
83. Ойгензихт В. А. Воля и волеизъявление (Очерки теории, философии и психологии права).—Душанбе: Дониш, 1983.
84. Ойгензихт В. А. Антисубъстративные конструкции юридического лица и его ответственность // О роли юридической ответственности в условиях ускорения социально-экономического развития.—Труды по правоведению.—Тарту, 1987.
85. Ойгензихт В. А. Мораль и право (Взаимодействие. Регулирование. Поступок).—Душанбе: Ирфон, 1987.
86. Ойгензихт В. А. Роль человеческого фактора в перестройке хозяйственного механизма, в ускорении социально-экономического развития страны // XXVII съезд КПСС и правовые вопросы перестройки хозяйственного механизма.—М., 1987.
87. Орловский Ю. П. Место и роль трудового коллектива в системе трудовых отношений // Советское государство и право.—1979.—№ 4.
88. Орданский М. С. Правовые проблемы железнодорожного транспорта СССР.—Саратов: Изд-во университета, 1981.
89. Петров И. Н. Ответственность хозорганов за нарушения обязательств.—М.: Юрид. лит., 1974.
90. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная-психология коллектива.—М.: Просвещение, 1978.
91. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив.—М.: Политиздат, 1982.
92. Попельский В. Ответственность организации за вред, причиненный по вине работников // Советская юстиция.—1965.—№ 6.
93. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе.—Л.: Изд-во ЛГУ, 1984.
94. Пронина М. Г. Стимулирующая функция гражданско-правовых санкций.—Минск: Наука и техника, 1977.
95. Пугинский Б. И. Применение принципа вины при регулировании хозяйственной деятельности // Советское государство и право.—1979.—№ 10.
96. Пугинский Б. И. Правовые средства обеспечения эффективности производства.—М.: Юрид. лит., 1980.
97. Пугинский Б. И. Гражданско-правовые средства в хозяйственных отношениях.—М.: Юрид. лит., 1984.
98. Пушкин А. А., Пушкина А. И. К вопросу о гражданско-правовой концепции государственной социалистической собственности // XXVII съезд КПСС и правовые вопросы перестройки хозяйственного механизма.—М., 1987.
99. Психологическая теория коллектива.—М.: Педагогика, 1979.
100. Рабинович Ф. Л. Вина как основное договорной ответственности предприятия.—М.: Юрид. лит. 1975.
101. Развитие советского гражданского права на современном этапе. —М.: Наука, 1986.

102. Рахмилович В. А. Правовые формы хозяйственного расчёта в промышленных объединениях.—М.: Юрид. лит., 1977.
103. Рахмилович В. А. О так называемом субстрате юридического лица (К вопросу о путях изучения юридического лица) // Проблемы совершенствования советского законодательства.—Труды ВНИИСЗ—29.—М., 1984.
104. Рутман Л. М. Правосубъектность государственного промышленного объединения // Правоведение.—1974,—№ 6.
- 104-а. Садиков О. Н. Нетипичные институты в советском гражданском праве // Советское госуд. и право.—1979. № 2.
105. Самоценко И. С. Фарукшин М. Х. Ответственность по советскому законодательству М.: Юрид. лит. 1971.
106. Симонян Р. Х. Управление производственным коллективом цеха.—М.: Экономика, 1978.
107. Смирнов В. Т. Об основании деликтной ответственности юридических лиц // Проблемы гражданского и административного права.—Л.: Изд-во ЛГУ, 1962.
108. Смирнов В. Т., Собчак А. А. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве.—Л.: ЛГУ, 1983.
109. Смирнов О. В. Концепция ускорения и совершенствование трудового законодательства // Советское госуд. и право.—1987, № 9.
110. Снигирева И. Правовое положение трудового коллектива // Хозяйство и право.—1987.—№ 7.
111. Собчак А. А. Правовые проблемы хозрасчета.—Л.: Изд-во ЛГУ, 1980.
112. Собчак А. А. Хозрасчет и правосубъектность // Советское государство и право.—1981.—№ 2.
113. Советское государство и право.—1954. № 8 (Отчет о дискуссии по юридическому лицу).
114. Советское государство и право.—1955.—№ 8.
115. Советское государство и право.—1959.—№ 3.
116. Советское государство и право.—1987.—№ 5.
- 116-а Сов. госуд. и право—1988.—№ 5 (Круглый стол: Право государственной (общенародной) собственности в период перестройки).
117. Советское гражданское право. Т. I. М.: Юрид. лит.—1965.
118. Советское гражданское право. Т. I. М.: Юрид. лит., 1979.
119. Советское гражданское право. Субъекты гражданского права / Под редакцией С. Н. Братуся.—М.: Юрид. лит., 1984.
120. Социальная психология личности. М.: Наука, 1979.
121. Ставицкий П. Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях.—Киев-Одесса: Вища школа, 1987.
122. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор.—М.: Юрид. лит., 1983.
123. Тарасова В. А. Понятие предприятия как производственно-трудового коллектива // Вестник МГУ. Серия IX. Право.—1966.—№ 7.
124. Тархов В. А. Ответственность по советскому гражданскому праву.—Саратов: Изд-во университета, 1973.
125. Теоретические проблемы хозяйственного права.—М., 1975.
126. Толстой Ю. К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР.—Л.: Изд-во ЛГУ, 1955.
127. Толстой Ю. К. Социалистическая собственность и оперативное управление // Проблемы гражданского права.—Л.: Изд-во ЛГУ, 1987.
128. Толстых В. Социалистическая коллективность и индивидуальность // Правда.—20 марта 1987 г.
129. Торган К. Э. Имущественные интересы производственного объединения. Гражданско-правовый аспект.—Рига: Зиннетне, 1982.
130. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии.—М.: Юрид. лит., 1979.
131. Халфина Р. О. Правовое регулирование поставки продукции в народном хозяйстве СССР.—М.: Изд-во АН СССР, 1964.
132. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении.—М.: Юрид. лит., 1974.
133. Халфина Р. О. Государственное предприятие—юридическое лицо, субъект права оперативного управления // Советское госуд. и право.—1983.—№ 4.
134. Хозяйственная реформа, труд и право.—М.: Изд-во МГУ, 1969.
135. Хозяйственный механизм и гражданское право / Под ред. Ю. Х. Калмыкова.—Саратов: Изд-во университета, 1986.
136. Хрусталев Б. Ф. Государственное предприятие—субъект трудового права.—М.: Юрид. лит., 1970.
137. Цепин А. И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право.—1981.—№ 8.
138. Черепахин Б. Б. Волеобразование и волензъявление юридического лица // Правоведение, 1958, № 2.
139. Черноморец А. Е. Хозрасчет в капитальном строительстве на основе межхозяйственной кооперации (Правовой аспект)—Красноярск: Изд-во университета, 1985.
140. Шенгелия Р. В. Гражданская правосубъектность советского государства в кредитных отношениях.—Тбилиси: Изд-во университета, 1984.
141. Шкредов В. П. Экономика и право.—М., 1967.
142. Шор Л. М. Совершенствование договорно-правовых отношений в сфере материально-технического снабжения // Сов. гос. и право.—1973.—№ 1.
143. Шохина Т. С. Договор поставки в условиях совершенствования хозяйственного механизма и экономического эксперимента.—М.: Изд-во ВЮЗИ, 1986.
144. Щекочихина Е. П. Проблемы гражданской правосубъектности производственных объединений в промышленности. Дис... канд. юрид. наук.—Свердловск: 1987.
145. Экономико-правовые проблемы совершенствования хозяйственного механизма.—М., 1984.
146. Эффективность законодательства о производственном объединении в промышленности.—М.: Наука, 1981.
147. Эффективность гражданского законодательства (актуальные вопросы).—М.: Изд-во МГУ, 1984.
148. Якушев В. С. Юридическая личность государственного производственного предприятия.—Свердловск, 1973.
149. Явич Л. С. Экономика, право и управление (общетеоретические вопросы). // Советск. госуд. и право.—1988.—№ 5.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                      |     |
|----------------------|-----|
| ВВЕДЕНИЕ             | 3   |
| I. СУЩНОСТЬ          | 6   |
| II. ПОВЕДЕНИЕ        | 47  |
| III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ | 73  |
| Примечания           | 109 |

Виктор Аркадьевич ОЙГЕНЗИХТ

Юридическое лицо и трудовой коллектив:  
Сущность. Поведение. Ответственность.

Редактор изд. группы Л. А. Соболева

Подписано в печать 23.05.88г. Формат 84×108<sup>1</sup>/<sub>32</sub>. Бумага тип. № 2.  
Заказ 867. КЛ 04861. Тираж 700. Объем 3,75. Цена 1 р. 10 коп.

Межвузовская типография при ТГУ им. В. И. Ленина  
г. Душанбе, ул. Лахути, 2