

**Сергей Малков**,  
директор Центра пра-  
вового обеспечения  
транспортной деятель-  
ности, к. ю. н., доцент,  
федеральный эксперт,  
<http://legalcentre-spb.ru>



Общеобязательные правила поведения, закрепленные в законах и подзаконных нормативных актах, которые в своей совокупности именуется коротким словом «право», красной нитью проходят через всю жизнедеятельность современного общества и каждого отдельно взятого человека. Право повсюду. Оно пронзает все сферы нашей жизни, выполняя вполне определенные и важные функции: охранительную, регулятивную и др. Роль правовых предписаний определяет их неоспоримо высокое значение в области экономики и управления.

## Юридический отдел или аутсорсинг — что лучше?



### ПРАВО И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

**П**раво, правый, правила, правильно, править, управлять — все эти слова, несущие различные смысловые оттенки, произошли от единой лексической основы. А раз так, то не только эти слова, но и явления, которые они обозначают, неразрывно и органически связаны друг с другом. Напрашивается закономерный вывод: если правило является необходимым составным элементом

управления, то управление как деятельность без должного соблюдения действующих правовых норм неизбежно утрачивает свое изначальное предназначение.

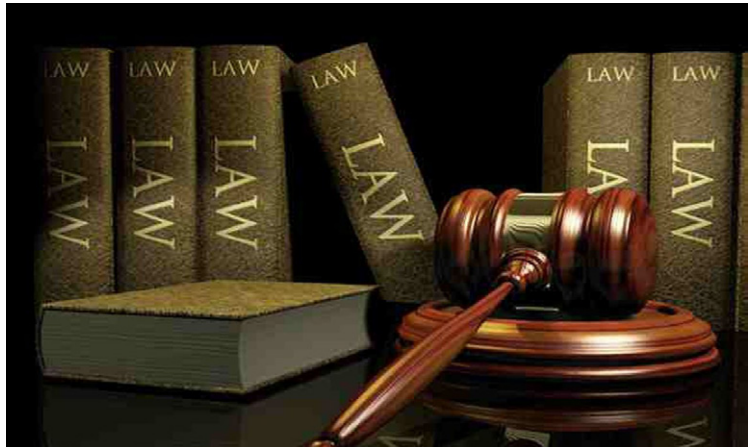
Исходя из этого, особый смысл приобретает термин «правоведение», который, по убеждению автора, очень неудачно в родной славянской языковой среде искусственно подменяется иностранным словом «юриспруденция».

Ведь чтобы править, управлять, руководить должен весть, то есть знать и понимать, как это следует делать правильно, по правилам, по праву.

Рабочий день директора предприятия насыщен вопросами, так или иначе связанными с правом. Совершая юридически значимые действия, управленец волей-неволей вынужден «прикасаться» к правоведению, ежедневно погружаясь в глубину правового океана, каждая капля которого — это отдельная юридическая норма. Подписание договоров с деловыми партнерами, общение с контрагентами, с контролирующими государственными инстанциями, прием и увольнение работников, подписание приказов, судебные тяжбы — вот далеко не полный перечень того, чем приходится заниматься генеральному директору. А раз так, то и результаты его деятельности, направленной на организацию и управление производственными процессами в компании, во многом зависят от того, каким образом поставлена работа по правовому обеспечению предприятия, насколько эффективную и качественную правовую поддержку получает руководитель. Однако далеко не каждый директор это понимает. Иногда по работе приходится общаться с такими представителями руководящего сословия, которые почему-то считают, что они и сами вполне сносно разбираются с юридическими вопросами, без специалиста. Но что из этого получается?

Приведу пару примеров из практики. В процессе переговоров два генеральных директора коммерческих предприятий достигли договоренности об осуществлении совместной деятельности. На предложение одного из них оформить отношения и подписать гражданско-правовой договор второй ответил следующим образом: «Договор должен быть по делу. В нашем случае слова „договорились“ вполне достаточно»...

Другой случай: при подготовке искового заявления и сопутствующих документов для последующей подачи в арбитражный суд работник юридической



компании обратил внимание на то, что из приказа о назначении генерального директора организации-заказчика следовало, что данного руководителя назначил на должность... его предшественник. Все остальные документы, которые планировалось подать в арбитраж вместе с исковым заявлением, были подготовлены таким же образом.

### ФОРМЫ ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ деятельности хозяйствующих субъектов показывает, что правовое обеспечение работы предприятия осуществляют сотрудники структурных юридических подразделений, создаваемых в организациях. Иногда руководство компании ради экономии денежных средств предусматривает в своем штате единственную должность юрисконсульта, который ведет все юридические дела фирмы. Предполагается, что и в первом и во втором случаях юридический отдел или единственный штатный юрист обеспечивают должный уровень правового сопровождения всей хозяйственной деятельности предприятия. В отдельных случаях, что в большей степени присуще малым предприятиям, юридическое сопровождение деятельности осуществляется по схеме юридического аутсорсинга — с использованием внешних ресурсов, привлекаемых организацией — потребителем юридических услуг. Такая правовая помощь оказывается на основании гражданско-правовых договоров

юридическими компаниями, имеющими соответствующий код ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности): 74.11 — «деятельность в области права».

Какой способ правового обеспечения деятельности предприятия лучше, совершеннее? Какому из выделенных видов юридической поддержки следует отдавать предпочтение? В чем заключаются возможные плюсы и минусы использования услуг штатных и сторонних юристов? Об этом хотелось бы поговорить с читателем и, возможно, помочь ему определиться в таком непростом выборе.



### ЮРИДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ ИЛИ ШТАТНЫЙ ЮРИСТ?

Безусловно, оптимальным вариантом для любой компании является наличие в ее штате собственной юридической службы. Конечно же, это становится возможным, если данная организация располагает определенными финансовыми возможностями и может себе позволить содержание такого отдела. Рассмотрим его преимущества.

Юристы профильного структурного подразделения являются штатными работниками предприятия, на них в равной степени распространяются требования дисциплины труда, локальных нормативных актов, в числе которых — правила внутреннего трудового распорядка и т. п.

Работодатель, формируя такой отдел, проводит тщательный подбор кандидатов на замещение вакантных должностей юрисконсультов, стараясь выявить лучших. При этом он обращает внимание на уровень образования кандидата, стаж его работы по юридической специальности, морально-деловые качества, определяющие степень готовности претендента выполнять конкретные функциональные обязанности.

Безусловное преимущество при формировании юридической службы дает подбор в структурное подразделение не просто юристов, а «направленцев», которым будет поручено отвечать за определенные сферы правовой работы на предприятии: договорную, претензионную, судебную, правовое обеспечение кадровой службы и т. д. Не секрет, что современная цивилизация развивается по пути узкой специализации. Определенный специалист может быть вполне эффективным в конкретном направлении своей профессиональной деятельности и не очень успешным — в другом. Так, юрист, обладающий прекрасными аналитическими способностями, может стать непревзойденным специалистом в вопросах правовой экспертизы документов, в составлении различных актов юридического характера, но при этом, не имея необходимых коммуникативных личностных качеств и навыков, допускать огрехи при личном участии в переговорах с недобросовестными контрагентами, в судебных заседаниях.

Здесь же хочется особо обратить внимание читателя на то, что при обращении к врачу ни у кого не возникает вопроса о необходимости узкой специализации в медицине. Когда в этом возникает необходимость, мы идем на прием к конкретному специалисту: окулисту, неврологу, стоматологу. Возможность их подмены настолько смешна, что об этом рассказываются анекдоты. Однако с юристами почему-то все совсем по-другому: среди представителей иных профессий, как правило, считается, что они в своей компании

должны стать «универсальными солдатами» и с успехом справляться со всеми вопросами, имеющими отношение к действующему законодательству.

Большим плюсом организации правовой работы на предприятии в форме создания профильного подразделения является то, что в этих случаях в штатном расписании предусматривается должность руководителя такой структурной единицы (начальник юридического отдела). В некоторых компаниях в штат вводится также должность директора по правовым вопросам (или заместителя генерального директора по соответствующему направлению деятельности). Лица, замещающие такие позиции, призваны наряду с другими функциями осуществлять распределение рабочей нагрузки между штатными юристами, контролировать их работу, способствовать профессиональному развитию подчиненных. Эти юристы компании — самые опытные в своей профессии, и именно на них возлагается ответственность за подбор в штат новых работников. Являясь специалистами в юридической сфере, они способны дать правильную оценку профессиональным способностям кандидата на замещение вакантной должности юриста-консультанта предприятия.

### ЕСЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ ТОЛЬКО ОДИН ЮРИСТ

Вместе с тем анализ практики работы отдельных компаний показывает, что иногда подбор юриста в штат осуществляет руководитель предприятия или иное лицо по поручению директора, при этом ни один из них не имеет юридического образования. Чем в таких случаях

руководствуются представители работодателя? Интуицией? Профессиональным чутьем? Или включают свой «безотказный механизм» оценки информации — «нравится — не нравится»? Как правило, такое положение вещей имеет место в тех организациях, где создается единственная штатная единица юриста-консультанта. А как же иначе, если специалиста в области практической юриспруденции, который смог бы компетентно провести собеседование, в компании еще нет? И результат такого кадрового подхода не заставляет себя долго ждать...

Как говорилось выше, создание и поддержание большой юридической службы, в состав которой входят несколько юристов-консультантов, занимающихся правовой работой по определенной специализации, могут себе позволить только крупные и состоятельные компании. А как быть, если в штате фирмы только один юрист? Способен ли он качественно решать вопросы во всех без исключения сферах правового регулирования хозяйственной деятельности предприятия? С учетом сказанного выше представляется бессмысленным рассуждать на эту тему. Но если в компании один юрист — само собой разумеется, что он должен быть профессионалом высокого уровня. Возникает другой вопрос: сколько будет стоить содержание такого специалиста? И какими должны быть предложенные условия, чтобы работодатель смог подобрать себе хорошего сотрудника и удержать его?

В связи с этим вспоминается разговор со студенткой четвертого курса юридического факультета одного из питерских вузов, отличницей, у которой

автор был научным руководителем при написании дипломной работы. Девушка попросила дать ей совет о месте работы после окончания вуза. На мой вопрос, какую заработную плату она хотела бы получать, последовал уверенный ответ, без нотки сомнения в голосе: «Ну, никак не меньше 56 000 руб. в месяц». Замечу, что этот разговор состоялся в то время, когда доллар США стоил еще 28 руб. Девушка окончила вуз с красным дипломом и нашла место работы, которое ее устраивает во всех отношениях. Вот такие запросы у лучших представителей современной молодежи, которые, хоть и талантливы, но не имеют какого-либо опыта профессиональной деятельности. А что говорить о «зубрах юриспруденции», то есть о юристах-профессионалах с большим стажем и опытом работы? Они ведь тоже знают себе цену. И если даже соискатель вакантной должности согласится поступить на работу в организацию, которая будет оплачивать его работу ниже, чем ему хотелось, перспективу данных отношений можно рассматривать как очень недолгосрочную. Юрист будет искать более выгодные условия оплаты труда, соответствующие его материальным притязаниям, и при появлении такой возможности без колебаний перейдет на новое место. А пока он не ушел на более выгодное место, станет ли он надлежащим образом радевать о делах своей фирмы? Нужен ли вам временщик, который, имитируя усердие в работе, постоянно смотрит «на сторону»?

Теперь поговорим об ожидаемых расходах предприятия, которое, руководствуясь соображениями экономии денежных средств, принимает на работу

одного юриста. Предположим, что по договоренности с самим кандидатом компания берет его в штат при должностном окладе 57 000 руб., при этом на руки «чистыми» работник получит около 50 000 руб. Организация, выступая в качестве налогового агента, удерживает и перечисляет в бюджет с суммы начисленной заработной платы налог на доходы физических лиц (НДФЛ) в размере 13%. Кроме того, компания, применяющая общую систему налогообложения (ОСНО), начисляет и уплачивает следующие страховые взносы:

- в Фонд социального страхования — взносы на обязательное социальное страхование в связи с временной нетрудоспособностью и материнством в размере 2,9% и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний — 0,2% (исходя из минимального тарифа) от суммы начисленной заработной платы;
- в бюджет Федерального фонда обязательного медицинского страхования — взносы на обязательное медицинское страхование в размере 5,1% от суммы начисленной заработной платы;

- в Пенсионный фонд — взносы на обязательное пенсионное страхование в размере 22% от суммы начисленной заработной платы.

Путем несложных расчетов можно определить, что при «чистой» зарплате работника 50 000 руб. затраты на нее предприятия составят около 75 000 руб., то есть в полтора раза больше. И это еще не все. Для определения полного размера затрат следует принимать во внимание различные стимулирующие выплаты и периоды, когда работник (которого, замечу, нечем подменить) по уважительным причинам не выполняет свои обязанности, но заработная плата ему начисляется. К таким периодам необходимо отнести нахождение в отпуске, временную нетрудоспособность по причине заболевания и др.

И еще один немаловажный вопрос возникает в ситуации, когда на предприятии предусмотрена одна-единственная штатная должность юрисконсульта. Как уже говорилось, руководство таких организаций, не обладая специальными познаниями в определенной сфере, при подборе сотрудника может сделать неправильный выбор и принять на работу некомпетентного специалиста. Что делать, если такое все же произойдет, и юрисконсульт будет составлять документы правового характера сомнительного качества, аналогичным образом представлять интересы организации в судебных и иных инстанциях? При этом юрист выполняет правила внутреннего трудового распорядка предприятия, на работу не опаздывает, нарушений трудовой дисциплины не допускает и на «тонкие» намеки руководителя сменить место работы никоим образом не реагирует и увольняться не собирается.

Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие



недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Подумайте, какими работниками будет комплектоваться ваша аттестационная комиссия, чтобы ее решение не было признано недействительным в судебном порядке. Ведь в штате предприятия нет ни одного специалиста, компетентного дать оценку аттестуемому работнику — соответствует ли он занимаемой должности юриста или нет. Напрашивается вывод, что если предприятие в силу каких-либо причин не может себе позволить создание собственного юридического подразделения, оптимальным вариантом для него станет получение юридической поддержки предпринимательской деятельности с привлечением внешних ресурсов — аутсорсинга.

### ПРЕИМУЩЕСТВА ЮРИДИЧЕСКОГО АУТСОРСИНГА

Сущность юридического аутсорсинга заключается в том, что компания, осуществляющая определенный вид коммерческой деятельности, не имеющая в своей структуре юридической службы либо отдельного штатного юриста, передает всю текущую юридическую работу на исполнение по гражданско-правовому договору какой-либо юридической фирме, специализирующейся на предоставлении услуг соответствующего вида. Подчеркнем, что на аутсорсинг может быть передана не вся правовая работа, а лишь какая-то ее часть. Такое положение вещей позволяет руководству компании — потребителю юридических услуг сконцентрировать внимание и управленческие усилия на основном виде

экономической деятельности своей организации.

Какими преимуществами обладает юридический аутсорсинг?

Как правило, при передаче всех юридических дел на аутсорсинг фирма-заказчик заключает договор о комплексном абонентском юридическом обслуживании, которое предполагает оказание широкого спектра услуг правового характера на основе индивидуального подхода к потребностям клиента. В зависимости от пожеланий заказчика юридические услуги могут оказываться как комплексно по всем направлениям, так и отдельно в тех областях, которые представляются клиенту наиболее актуальными. Например, может быть заключен договор о ведении юридической компанией всей правовой работы либо отдельных ее сегментов: договорно-претензионной, судебной и т. д. Руководствуясь принципом свободы договора, установленным статьей 421 Гражданского кодекса Российской Федерации, стороны при его составлении могут по своему усмотрению согласовать все условия, включая и положения об оплате услуг.

В чем заключаются основные отличительные особенности абонентского юридическо-го обслуживания? Как правило, ежемесячная абонентская плата по гражданско-правовому договору значительно ниже уровня заработной платы одного штатного юриста, работающего по трудовому договору. Это — очень серьезный довод для компаний, делающих выбор между собственным юристом и юридическим аутсорсингом. Кроме того, оплата услуг, предоставляемых юридической компанией

сверх абонентской платы, осуществляется только за конкретную выполненную работу. При заключении договора об абонентском юридическом обслуживании у компании-заказчика нет необходимости уплачивать подоходный налог, отчислять денежные средства в Фонд социального страхования, оплачивать больничные листы и отпуска, как в случае со штатными юристами.

К сказанному необходимо добавить, что юридическая компания несет гражданско-правовую ответственность по договору за неисполнение либо ненадлежащее исполнение поручений заказчика. При аутсорсинге исполнителем правовой работы выступает не отдельный работник, а юридическое лицо. А раз так, организация не может заболеть, уйти в отпуск и т. д. Представляется, что выделенные нами особенности юридическо-го аутсорсинга могут рассматриваться как его преимущества.

В завершение хотелось бы подчеркнуть, что и юридический аутсорсинг не всегда может стать ключом к решению всех ваших проблем: юридические фирмы, как и люди, бывают разными, и качество услуг, ими оказываемых, порой оставляет желать лучшего. Мне неоднократно приходилось общаться с руководителями и работниками фирм, которые позиционируют себя как юридические, но при этом не имеют ни необходимой профессиональной подготовки, ни опыта работы по специальности. Поэтому при выборе юридической компании поинтересуйтесь ее репутацией, отзывами бывших заказчиков о результатах ее работы, квалификацией ее руководителя и сотрудников. **Д**