

# ПРАВОВОЙ СТАТУС НАНИМАТЕЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВЫХ КОДЕКСОВ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

**А.А. Греченков**

*профессор кафедры гражданского и трудового права  
Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь,  
кандидат юридических наук, доцент*

Для обозначения «работодательского» субъекта трудовых отношений (стороны трудового договора) в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и трудовых кодексах других государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ТК государств – членов ЕАЭС) используется различная терминология.

Так, в ТК Беларуси используется термин «наниматель». Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Таким образом, ТК Беларуси, во-первых, различает две категории нанимателей – юридическое лицо или физическое лицо; во-вторых, признает нанимателем лицо, наделенное законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником, а не лицо, фактически состоящее в трудовых отношениях с работником на основании заключенного трудового договора; в-третьих, связывает «работодательские» полномочия нанимателя только с правом заключения и прекращения трудового договора с работником, не указывая при этом право нанимателя изменять трудовой договор, которое непосредственно вытекает из содержания гл. 3 ТК «Изменение трудового договора» и связывается с такими понятиями, как перевод, перемещение и изменение существенных условий труда. Отметим, что на данные обстоятельства уже обращалось внимание в белорусской юридической литературе [1, с. 324–326; 2, с. 175–176].

В ТК всех других государств – членов ЕАЭС используется термин «работодатель». К примеру, согласно подп. 39 п. 1 ст. 1 ТК Республики Казахстан работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Наниматели (работодатели) наряду с работниками, являясь субъектами трудовых отношений, основанных на трудовом договоре, общепризнанно относятся к основным субъектам трудового права [3, с. 100]. Как и все другие субъекты трудового права, они наделены специфическим свойством – правовым статусом, в содержание которого в литературе обычно включаются следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность (трудовая право- и дееспособность); 2) основные (статутные) трудовые права и обязанности, установленные законодательством; 3) юридические гарантии указанных прав и

обязанностей; 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей, предусмотренная законодательством [4, с. 97].

Давая оценку используемой в ТК государств – членов ЕАЭС терминологии, полагаем, что используя термин «наниматель», белорусский законодатель поступил весьма удачно и дальновидно. Во-первых, данным термином подчеркивается, что работнику предоставляется не любая работа, а работа именно по трудовому договору (найму). С учетом данного обстоятельства некоторыми российскими авторами высказывалось предложение о возвращении в российское трудовое право термина «наниматель», поскольку он «четко отражает суть возникающих с участием этого лица отношений» [5, с. 365].

Во-вторых, белорусский законодатель нашел для термина «работодатель» иное подходящее применение. Он тоже используется в законодательстве, но только в более широком значении – для обозначения юридических и физических лиц, предоставляющих гражданам различные виды работ. Например, в соответствии с абз. 16 ч. 1 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356-З «Об охране труда» под работодателями понимаются юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм, а также юридические лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством. В аналогичном значении термин «работодатель» используется и в Законе Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении». Так, в ч. 1 ст. 75 данного Закона сказано, что работающие граждане и члены их семей (в случае потери кормильца) подают заявление о назначении пенсии через работодателя по месту последней работы.

При оценке терминов «наниматель» и «работодатель» чрезвычайно важно также учитывать, что определения данных терминов должны быть согласованы с определением термина «работник», поскольку работник в соответствии с ТК всех государств – членов ЕАЭС является другой стороной трудового договора. Вместе с тем в ТК Беларуси и некоторых других государств – членов ЕАЭС указанные термины согласованы не в полной мере.

Так, в абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси термин «работник» определяется как «физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора». Сопоставление терминов «наниматель» и «работник» убеждает в том, что они не в полной мере соответствуют друг другу: в основу первого термина положен такой признак, как наличие у юридического или физического лица права заключать и прекращать трудовой договор; в основу второго – фактическое нахождение

лица в трудовых отношениях на основании заключенного трудового договора. Обеспечить их соответствие, по нашему мнению, возможно путем отражения в содержании термина «наниматель» одновременно двух вышеуказанных признаков, выражающих особенности правового статуса нанимателей. Подчеркнем, что на целесообразность подобного подхода уже обращалось внимание в белорусской юридической литературе [2, с. 176].

Статутные права и обязанности нанимателей (работодателей) во всех государствах – членах ЕАЭС закреплены в ТК и иных нормативных правовых актах. Они определяют рамки их поведения в сфере применения труда работников. При этом в ТК Беларуси основные права и обязанности нанимателей находятся в отрыве друг от друга: основные права нанимателей предусмотрены в ст. 11, находящейся в гл. 1 ТК «Общие положения»; обязанности нанимателей содержатся в ст. 54 и 55, находящихся в гл. 5 ТК «Обязанности работников и нанимателей». В отличие от этого в ТК Кыргызской Республики, Республики Казахстан и Российской Федерации основные права и обязанности работодателей объединены в отдельной статье. Причем наиболее подробно основные права и обязанности работодателей изложены в ТК Республики Казахстан.

Во всех государствах – членах ЕАЭС ответственность нанимателя (работодателя) за ненадлежащее выполнение своих обязанностей предусмотрена ТК и иными нормативными правовыми актами. Суть этой ответственности состоит в применении к нанимателям (работодателям) и их должностным лицам определенных правовых санкций. Так, в соответствии с ТК Беларуси за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами (ч. 3 ст. 55); юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством (ст. 465). К недостаткам последней формулировки можно отнести, в частности, отсутствие указания на материальную ответственность нанимателей, формальное распространение на нанимателей – юридических лиц дисциплинарной и уголовной ответственности (которые на них не могут быть возложены).

На основании вышеизложенного полагаем, что некоторые нормы ТК Беларуси, определяющие права, обязанности и ответственность нанимателя, нуждаются в корректировке. Так, абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси, определяющий термин «наниматель», целесообразно изложить в следующей редакции: «наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения, изменения и прекращения трудового договора, состоящее в трудовых отношениях с работником на основании такого договора». Вряд ли правильно отрывать друг от друга права и обязанности нанимателя, поскольку они составляют содержание единого элемента

правового статуса данного субъекта. Думается, что в перспективе их следует объединить в одной главе ТК «Основные права и обязанности нанимателей». Нормы об ответственности нанимателей и их уполномоченных должностных лиц целесообразно изложить более четко и подробно с указанием конкретных видов ответственности, которые могут нести все эти лица.

### **Библиографический список**

1. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010.
2. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 1 / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014.
3. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2013.
4. Трудовое право: учебник / В.И. Семенов [и др.]; под ред. В. И. Семенова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016.
5. Курс российского трудового права: в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. – Т. 1: Общая часть.

## **ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА КОНТРОЛЬ УЧАСТНИКАМИ КОРПОРАЦИИ**

**Н.Д. Грибов**

*доцент кафедры гражданского и административного судопроизводства  
Российского государственного университета правосудия,  
кандидат юридических наук, доцент*

Право контроля (controlright) обозначает, что акционеры являются собственниками корпорации (традиционное понимание корпорации) и в связи с этим они наделены рядом правомочий [2, с. 2131]. Право на контроль является фундаментальным и не может быть нивелировано у участника корпорации. Так, в деле о признании недействительным решения внеочередного общего собрания акционеров российский суд удовлетворил требования истца и указал, что принятие оспариваемого решения направлено на вывод актива общества и сосредоточение полномочий по его контролю в руках совета директоров материнского общества за пределами корпоративного контроля участников материнского общества [7].

Содержание права на контроль различается в зависимости от доктринального источника. Так, правовед Д. Веласо сводит его к праву на голосование по определенным фундаментальным вопросам для корпорации [3]. Д. Армоур усматривает, что право контроля выступает коллективным правом принятия некоторых решений, назначения и снятия с должности директоров [2, с. 320].