

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Объект авторского права
УДК 349.233(476)(043.3)

СОЛЯНКИНА
Надежда Алексеевна

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЯ – ЮРИДИЧЕСКОГО
ЛИЦА И ЕГО УПОЛНОМОЧЕННЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук
по специальности 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Минск, 2025

Работа выполнена в Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь

Научный руководитель: **Кеник Ксения Ивановна**, кандидат юридических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Василевич Григорий Алексеевич**, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, заведующий кафедрой конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета

Оппонирующая организация: Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Защита состоится 12 декабря 2025 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь по адресу: 220030, г. Минск, ул. Берсона, д. 1а, 3-й этаж, аудитория 339 (диссертационный зал); e-mail: mail@center.gov.by, тел. ученого секретаря +375 17 279-99-60.

С диссертацией можно ознакомиться в государственном учреждении «Президентская библиотека Республики Беларусь».

Автореферат разослан « 4 » ноября 2025 г.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций



О.Г. Станкевич

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение правового и социального характера белорусского государства невозможно без укрепления законности и правопорядка, соблюдения прав и свобод граждан, что неразрывно связано с усилением борьбы с правонарушениями, в том числе в сфере трудовых правоотношений. Состояние относительного равенства, паритетности сторон трудовых отношений должно находить отражение в двухсторонней ответственности. Очевидно, что работник нуждается в повышенной правовой защите, а среди юридических средств, с помощью которых государство обеспечивает реализацию работниками предоставленных им прав, важное место занимает установление различных видов ответственности нанимателей – юридических лиц и их уполномоченных должностных лиц за нарушение трудовых прав граждан.

Тема ответственности в трудовом праве получила достаточно широкое освещение в научной доктрине. Вместе с тем большинством исследователей данная проблематика рассматривалась исключительно в контексте материальной и дисциплинарной ответственности работника перед нанимателем. Вопросы ответственности нанимателя перед работником не получили должного всестороннего рассмотрения, до настоящего времени остаются дискуссионными представления о материальной ответственности нанимателя – юридического лица, что является существенным недостатком правового регулирования трудовых отношений.

Важность рассмотрения вопросов ответственности нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц подтверждается статистической информацией. Так, в 2024 г. судами Республики Беларусь было рассмотрено 1897 дел, вытекающих из трудовых отношений. Иски удовлетворены по 1392 делам, что составляет 73,4 % от общего числа поданных исковых заявлений (в 2023 г. удовлетворено 72,9 %, в 2022 г. – 78 %, в 2021 г. – 73 %) ¹. Эти исковые заявления были связаны с вопросами восстановления на работе, взыскания заработной платы, возмещения ущерба, причиненного работникам. Приведенные статистические данные свидетельствуют, что нанимателями допускается значительное количество нарушений законодательства о труде, в связи с чем суды удовлетворяют требования работников и восстанавливают их нарушенные права.

Ответственность нанимателя является неотъемлемым элементом

¹ Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2024 год // Верховный Суд Республики Беларусь. – URL: https://www.court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/a4825a525c5e431f.html (дата обращения: 26.03.2025).

трудовых отношений, обеспечивающим защиту прав работников, соблюдение законов и социальную стабильность, способствует созданию справедливой и безопасной рабочей среды, что соответствует интересам общества и государства. При этом характерным для современного законодательства о труде является недостаточная упорядоченность и последовательность норм об ответственности нанимателя, закрепление их в различных разделах и главах ТК, что подтверждает несформированность системного подхода к правовому регулированию ответственности сторон трудового договора.

Особую актуальность темы диссертации подтверждает Директива Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2025 г. № 11 «О совершенствовании функционирования системы органов власти и управления, усиления исполнительской дисциплины», направленная на обеспечение строгой производственно-технологической, трудовой, служебной и исполнительской дисциплины². Этим определяется наличие в работе отдельного раздела, посвященного решению процедурных и процессуальных проблем привлечения к ответственности уполномоченных должностных лиц нанимателя – юридического лица по законодательству о труде.

Повысить эффективность применения норм законодательства о труде не представляется возможным без пересмотра норм об ответственности по трудовому праву. Отсутствие исчерпывающих ответов в накопленном массиве знаний, согласованности теоретических знаний с практикой их применения, а также наличие общественной потребности в устранении неполноты этих знаний обуславливают необходимость совершенствования законодательства о труде, выработки новых научных подходов к вопросу ответственности нанимателя в трудовом праве. Отмеченные обстоятельства подчеркивают значительный научный интерес к комплексному изучению проблем теории и практики установления ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь, тем самым определяя актуальность и выбор темы диссертационного исследования.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Тема исследования соответствует приоритетным направлениям научных исследований Республики Беларусь на 2016–2020 годы, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 марта 2015 г. № 190 (п. 11); Приоритетным направлениям научной, научно-технической

² О совершенствовании функционирования системы органов власти и управления, усиления исполнительской дисциплины : Директива Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2025 г. № 11 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 04.04.2025).

и инновационной деятельности на 2021–2025 годы, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 7 мая 2020 г. № 156 (п. 6); Приоритетным направлениям научно-правовых исследований, включая диссертационные исследования в области права, на 2024–2029 годы, утвержденным ученым советом Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь от 26 апреля 2024 г. (пп. 11, 36).

Отдельные результаты диссертации использованы в рамках темы научных исследований «Правовое обеспечение достойного труда в современных условиях развития Республики Беларусь» (2022–2023 гг.), выполняемых в соответствии с планом научных исследований и разработок Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь общегосударственного, отраслевого назначения, направленных на научно-техническое обеспечение деятельности Администрации Президента Республики Беларусь.

Цель и задачи исследования

Цель работы – разработка теоретических положений об ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь, правовых подходов к подинституту материальной ответственности нанимателя – юридического лица, выработка предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

– на основе проведенного теоретического анализа научных подходов к отраслевым видам ответственности в трудовом праве уточнить понятийный аппарат в сфере ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц;

– определить соотношение материальной ответственности нанимателя и работника, установить принципы материальной ответственности с последующим их нормативным закреплением в Трудовом кодексе Республики Беларусь;

– уточнить и систематизировать предусмотренные законодательством о труде основания наступления материальной ответственности нанимателя – юридического лица;

– разработать направления совершенствования порядка и условий привлечения нанимателя – юридического лица к материальной ответственности;

– выработать предложения, направленные на совершенствование законодательства о труде и правоприменительной практики, включая порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации как уполномоченного должностного лица нанимателя.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся при применении ответственности к нанимателю и его уполномоченным должностным лицам по законодательству о труде Республики Беларусь.

Предметом исследования являются научные концепции, иные доктринальные разработки по исследуемой тематике, законодательство о труде Республики Беларусь, практика его применения, статистические данные.

Научная новизна диссертации заключается в теоретических выводах, направленных на дальнейшее развитие теории трудового права об ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц, а также предложениях по совершенствованию законодательства, сформулированных с учетом того, что комплексное научное исследование правового регулирования ответственности нанимателя в трудовых правоотношениях в Республике Беларусь проводится впервые.

Положения, выносимые на защиту

1. Выработанные и уточненные на основе анализа современных научных подходов к институту ответственности в трудовом праве с целью развития теории и совершенствования национального законодательства о труде определения следующих терминов:

материальная ответственность нанимателя – это правоотношение, в рамках которого реализуется обязанность нанимателя возместить материальный ущерб (вред) работнику по основаниям, в порядке и пределах, установленных законодательством о труде;

уполномоченное должностное лицо нанимателя – работник, который занимает руководящую должность и уполномочен осуществлять юридически значимые действия, направленные на установление, изменение или прекращение трудовых правоотношений. Содержание и объем таких действий определяются занимаемой должностью в соответствии с полномочиями, предоставляемыми нормативными правовыми актами, а также приказом (распоряжением, решением) нанимателя руководителя или другого органа юридического лица;

трудовое правонарушение – виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей субъектами трудовых правоотношений, которое выражается в виде дисциплинарного или имущественного проступка;

необоснованный отказ в приеме на работу – незаконный отказ в заключении трудового договора по причинам, не предусмотренным законодательством, не относящимся к деловым качествам работника, а также если отказ основывается на несоответствующих обстоятельствах, без

уважительных причин и мотивов.

Предложенные определения правовых понятий способствуют совершенствованию понятийно-категориального аппарата трудового права и доктринальных положений об ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц, а также единообразному применению соответствующих терминов в национальном законодательстве, что направлено на повышение эффективности правового регулирования исследуемых общественных отношений и правоприменительной практики.

2. Научно обоснованная концептуальная идея о соотношении материальной ответственности нанимателя и работника как подинституты материальной ответственности в целом, вследствие чего доказана целесообразность установления принципов материальной ответственности в трудовом праве и их нормативного закрепления в ТК. К таким принципам следует относить принципы: взаимной материальной ответственности сторон трудового договора; обоснованности привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора; экономической обусловленности материальной ответственности сторон трудового договора; виновной ответственности сторон трудового договора; неотвратимости материальной ответственности при отсутствии условий ее исключаящих.

Закрепление указанных принципов способствует повышению эффективности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, единообразному пониманию института материальной ответственности и положительно влияет на рост уровня правового сознания и правовой культуры общества.

3. Аргументирован вывод о необходимости расширения и систематизации оснований материальной ответственности нанимателя путем:

3.1. установления ответственности нанимателя за задержку выплаты заработной платы в отдельной статье 73¹ ТК – «Ответственность нанимателя за задержку выплаты заработной платы». Оплата времени вынужденного прогула в размере среднего заработка будет являться формой ответственности нанимателя за нарушение принятых на себя обязательств и стимулировать нанимателей к надлежащему выполнению обязанностей, а также дополнительной правовой гарантией права работника на получение заработной платы в установленные сроки и будет способствовать снижению количества споров, возникающих в связи с взысканием заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику;

3.2. закрепления в ст. 246 ТК права работников на компенсацию морального вреда в случае необоснованного отказа в приеме на работу, невыплаты заработной платы и в других случаях, поскольку установленный

исчерпывающий перечень оснований для взыскания морального вреда ограничивает право работника взыскать в судебном порядке материальное возмещение морального вреда. В связи с наличием в рассматриваемых ситуациях психотравмирующих факторов предложено предусмотреть в ст. 246 ТК возможность возмещения морального вреда, причиненного любыми противоправными виновными действиями или бездействиями нанимателя, повлекшими нарушение трудовых прав работников;

3.3. реализации разработанной и теоретически аргументированной классификации оснований ответственности нанимателя в зависимости от объекта нарушения и стадии реализации трудового договора (при оформлении трудовых отношений; при исполнении трудового договора; при прекращении трудового договора). Учет предложенных критериев классификации оснований ответственности нанимателя будет способствовать систематизации национального законодательства о труде в части регулирования материальной ответственности указанного субъекта. Предлагается объединить все основания наступления материальной ответственности нанимателя в отдельной главе 37¹ «Материальная ответственность нанимателя перед работником» ТК, что позволит как работникам, так и нанимателям более оперативно и эффективно применять нормы прямого действия.

4. В целях совершенствования порядка и условий привлечения нанимателя к материальной ответственности:

4.1. предложено условия наступления материальной ответственности работника (ст. 400 ТК) распространить на нанимателя и рассматривать их как общие условия привлечения к материальной ответственности с уточнением, что противоправность и виновность поведения нанимателя, причинившего ущерб работнику, как условия наступления материальной ответственности необходимо устанавливать применительно к действиям (бездействиям) лиц, формирующих волю юридического лица;

4.2. выделены следующие этапы добровольного возмещения нанимателем материального ущерба работнику: 1) направление заявления работника о возмещении материального ущерба нанимателю; 2) рассмотрение нанимателем заявления работника и предоставление ответа; 3) осуществление выплаты при согласии с заявленными требованиями работника. Работник имеет право выбора обратиться к нанимателю за добровольным возмещением материального ущерба либо обратиться с суд;

4.3. предложено установить срок для обращения к нанимателю, равный одному месяцу со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, установить обязанность нанимателя рассмотреть заявление работника в десятидневный срок. В случае, если материальный

ущерб в добровольном порядке нанимателем не возмещается, он взыскивается в принудительном порядке.

Практическая реализация данных положений будет способствовать оперативному рассмотрению вопросов о возмещении ущерба работнику, а также восстановлению его нарушенных прав.

5. Сформулированные предложения по уточнению норм законодательства о труде в части правового регулирования ответственности уполномоченного должностного лица нанимателя:

5.1. С целью установления надлежащего лица как субъекта ответственности на стороне нанимателя предлагается:

5.1.1. закрепить возрастной критерий отнесения лица к категории руководитель организации, дополнив ст. 252 ТК после слов «физическое лицо» словами «, достигшее восемнадцатилетнего возраста»;

5.1.2. предусмотреть в ст. 253 ТК право руководителя организации делегировать полномочия по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, другому уполномоченному должностному лицу.

5.2. С учетом правоприменительной практики, положительного зарубежного опыта обосновано основное направление совершенствования порядка привлечения руководителя организации как уполномоченного должностного лица нанимателя к дисциплинарной ответственности – дополнение ТК следующими статьями:

5.2.1. ст. 256¹ «Дисциплинарная ответственность руководителя», закрепляющей возможность помимо мер дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК, по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа применять к руководителю как специальному субъекту такую меру взыскания, как предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности;

5.2.2. ст. 256² «Сроки применения дисциплинарных взысканий к руководителю», увеличивающей срок применения взыскания до двух месяцев с целью соблюдения процедуры применения дисциплинарного взыскания в отношении руководителя, как уполномоченного должностного лица;

5.2.3. ст. 256³ «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации по требованию представительного органа работников», закрепив право представительного органа работников выступать с инициативой применения меры дисциплинарного взыскания к руководителю как уполномоченному должностному лицу нанимателя.

5.3. В целях установления терминологического единообразия законодательства о труде при определении лица, на которое возлагается материальная ответственность в регрессном порядке, предложено в ст. 245 ТК

термин «должностное лицо» заменить термином «уполномоченное должностное лицо». Данное предложение направлено на совершенствование порядка привлечения уполномоченных должностных лиц нанимателя к ответственности (как дисциплинарной, так и материальной) за нарушения трудовых прав работников в случае возникновения трудового спора.

Научно обоснованные предложения по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь сформулированы в виде проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (приложение А).

Личный вклад соискателя ученой степени. Диссертационная работа является научным исследованием, выполненным автором лично, без участия других лиц. Содержащиеся в работе положения, выводы, предложения и рекомендации разработаны автором самостоятельно.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов

Изложенные в диссертации выводы, положения и предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь докладывались на международных, республиканских научно-практических конференциях и семинарах, в том числе на Вторых цивилистических чтениях памяти профессора М. Г. Прониной на базе Академии управления при Президенте Республики Беларусь (г. Минск, 23 марта 2020 г.); Международной научно-практической конференции «Право. Экономика. Социальное партнерство», посвященной 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (г. Минск, 26 марта 2020 г.); VI Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития государственности и публичного права» (г. Санкт-Петербург, 25 сентября 2020 г.); IX Международной научно-практической конференции «Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран» (г. Иркутск, 16 октября 2020 г.); Международном научно-практическом круглом столе «Теоретико-прикладные перспективы правового обеспечения развития экономики» (г. Минск, 21 октября 2021 г.); IV Международной научно-практической конференции «Смирновские чтения «20 лет Трудовому кодексу Российской Федерации: основные принципы и тенденции развития»» (г. Москва, 10 февраля 2022 г.); Международной научно-практической конференции «Закономерности развития государства и права в контексте современного правопонимания» (г. Минск, 23–24 сентября 2022 г.); Республиканской научно-практической конференции «Правовая политика, наука, практика – 2023» (г. Минск, 5 октября 2023 г.) и др.

Теоретические положения и выводы диссертационного исследования

внедрены в образовательный процесс отдельных учреждений образования, а также могут быть использованы в деятельности государственных органов и организаций, что подтверждается соответствующими актами и справками о возможном практическом использовании (приложение Б).

Опубликование результатов диссертации. Основные научные результаты диссертации отражены в 42 научных работах, из них: 16 статей в научных изданиях, включенных в перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертаций. Общий объем публикаций, соответствующих п. 19 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 17 ноября 2004 г. № 560, составил 6,25 авторского листа, других публикаций – 4,13 авторского листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из перечня сокращений и обозначений, введения, общей характеристики работы, аналитического обзора литературы, трех глав, объединяющих шесть разделов, заключения, библиографического списка, включающего 274 наименования, и двух приложений, которые занимают 18 страниц. Источники расположены по мере очередности использования в работе. Полный объем диссертации составляет 159 страниц.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

«Аналитический обзор литературы по теме исследования» посвящен анализу научных работ белорусских и зарубежных авторов, посвященных исследуемой теме, что позволило выявить основные проблемы, а также определить место данного исследования в разработке вопросов правового регулирования ответственности нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц. Установлено, что комплексное исследование данного вопроса в Республике Беларусь ранее не проводилось. Описана методология исследования.

Глава 1 «Теоретико-правовые основы ответственности нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц в трудовом праве» состоит из двух разделов.

В разделе 1.1 *«Отраслевая характеристика видов ответственности нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц»* проанализированы научные взгляды и концептуальные подходы к определению сущности юридической ответственности. Исследована правовая природа ответственности в трудовом праве. Установлено, что используемые в науке трудового права термины «ответственность в трудовом праве», «трудовая ответственность», «трудоправовая ответственность», «ответственность в сфере трудовых отношений» являются синонимами.

Сделан вывод, что ответственность в трудовом праве следует рассматривать как собирательный термин в отношении двух самостоятельных видов ответственности (дисциплинарной и материальной), применяемых по законодательству о труде. Аргументировано, что материальная ответственность должна рассматриваться как взаимная, что обуславливает необходимость закрепления принципов материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Выявлены особенности материальной ответственности нанимателя – юридического лица. На основании теоретико-правового анализа исследованных признаков сформулирована авторская дефиниция материальной ответственности нанимателя.

В разделе 1.2 «Наниматель – юридическое лицо и его уполномоченные должностные лица как субъекты ответственности в трудовом праве» исследованы подходы к определению стороны трудового договора, использующей наемный труд. Установлено, что юридические лица, образованные в соответствии с требованиями гражданского законодательства, могут выступать в качестве нанимателей и приобретать соответствующие права и обязанности независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. В трудовых правоотношениях органом юридического лица является руководитель организации, осуществляющий «работодательскую» правосубъектность организации, относящийся к уполномоченным должностным лицам нанимателя. Выделены и обоснованы дополнительные признаки данной категории, в связи с чем сделан вывод о необходимости уточнения определения данного термина.

Глава 2 «Материальная ответственность нанимателя – юридического лица перед работником» состоит из двух разделов.

Раздел 2.1 «Основания материальной ответственности нанимателя – юридического лица». Наличие юридического основания связывается с существованием правовой нормы, устанавливающей юридическую ответственность за совершенное деяние. Проанализированы юридические основания привлечения нанимателя к материальной ответственности за нарушение трудовых прав работников, предложен критерий классификации оснований. Аргументирована необходимость установления ответственности нанимателя за задержку выплаты заработной платы. Сделан вывод, что политика государства в отношении противоправных посягательств нанимателя на трудовые права работника должна выражаться в нормах трудового права путем четкого законодательного закрепления норм о материальной ответственности нанимателя в отдельной главе ТК.

В разделе 2.2 «Условия и порядок привлечения нанимателя – юридического лица к материальной ответственности» исследованы требования к условиям наступления материальной ответственности.

Аргументирована позиция о необходимости установления одинаковых условий наступления материальной ответственности как для работников, так и для нанимателей. Эти условия представляют собой элементы состава правонарушения, которое является основанием материальной ответственности. С учетом теоретико-правовых и правоприменительных аспектов ответственности предложен порядок привлечения нанимателя – юридического лица к материальной ответственности.

Глава 3 «Особенности ответственности уполномоченных должностных лиц нанимателя – юридического лица по законодательству о труде Республики Беларусь» состоит из двух разделов.

В разделе 3.1 «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушения законодательства о труде» рассмотрены вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности специального субъекта с двойственным статусом в трудовых правоотношениях. По результатам исследования сделан вывод о необходимости увеличения срока привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, расширения мер дисциплинарной ответственности для него, установления права представительных органов работников выступать инициаторами привлечения руководителя как уполномоченного должностного лица нанимателя к ответственности данного вида.

В разделе 3.2 «Условия и механизм возложения материальной ответственности на должностных лиц нанимателя» исследованы способы взыскания материального ущерба в регрессном порядке. Обоснована важность единообразного использования применяемой терминологии, в связи с чем вместо термина «должностное лицо» целесообразно использовать термин «уполномоченное должностное лицо», которое охватывает руководителя (его заместителей) организации, руководителей структурных подразделений (их заместителей), иных работников, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений. Установлено, что предусмотренные законодательством о труде пределы материальной ответственности являются достаточными для возмещения ущерба, причиненного организации противоправными действиями руководителя и иных уполномоченных должностных лиц нанимателя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования сформулирован ряд теоретических и практических выводов.

1. Ответственность в трудовом праве следует рассматривать как собирательный термин в отношении двух самостоятельных видов ответственности (дисциплинарной и материальной), применяемых согласно законодательству о труде. Ответственность возникает как результат конкретного правоотношения, реализуется в рамках этого правоотношения и (или) становится отношением, тесно связанным с трудовым, и направлена на решение социальной задачи по установлению и защите взаимных прав и обязанностей, как правило, сторон трудового договора с возможностью применения к лицу, совершившему противоправное деяние, неблагоприятных последствий личного, имущественного или организационного характера в установленном законодательством порядке [2–А; 12–А; 22–А; 31–А].

1.1. Поддерживая концепцию взаимной материальной ответственности сторон трудового договора, сформулировано пять принципов материальной ответственности в целом, которые целесообразно закрепить в отдельной статье ТК, что позволит обеспечить системность, полноту и четкость регулирования общественных отношений в сфере материальной ответственности сторон трудового договора, учесть закономерности и тенденции развития общественных отношений в исследуемой сфере, а также будет способствовать устранению несогласованности и противоречий между отдельными правовыми предписаниями, касающимися правоприменительной практики [11–А].

1.2. Выявлено, что материальная ответственность нанимателя как подинститут материальной ответственности в трудовом праве имеет следующие специфические отраслевые особенности: наступление полной материальной ответственности; закрепление обязанности возмещения ущерба, которая обеспечивается мерами государственного принуждения; возложение процессуальной обязанности доказывания факта причинения ущерба и условий материальной ответственности; возмещение причиненного ущерба, также в определенных случаях – и морального вреда; вероятность наступления материальной ответственности без заключенного трудового договора; срок обращения за разрешением трудовых споров по вопросам возмещения материального ущерба работнику ограничен тремя месяцами, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – одним месяцем [3–А; 35–А].

1.3. Установлено, что использование словосочетания «персональная ответственность» применительно к управленческой деятельности в сфере

трудовых правоотношений не предполагает выделение ее в самостоятельный вид юридической ответственности. Персональная ответственность – это «собирательный» термин, включающий в себя все виды ответственности, к которым может быть привлечено лицо в случае совершения правонарушения. Непосредственно вид ответственности должен зависеть от характера совершенного деяния. Использование такого термина способствует предотвращению пассивности и бездеятельности работника, а также руководителя, повышению дисциплины, а также в определенной мере стимулирует их творческий потенциал [9–А; 28–А].

1.4. Обоснована позиция о несостоятельности положения о множественности лиц на стороне нанимателя при временном переводе и об отсутствии необходимости усиления ответственности временного нанимателя (принимающей стороны), т. е. установления субсидиарной ответственности в законодательстве о труде, поскольку временный перевод – это следствие гражданско-правовых отношений между юридическими лицами и форма реализации достигнутых договоренностей, тогда как работник остается в правовой связи со своим основным нанимателем [3–А; 32–А].

2. Используемый законодателем подход по применению категории гражданского права «юридическое лицо» для определения нанимателя в трудовых правоотношениях отождествляет трудовую правосубъектность нанимателя юридического лица с гражданской. Исходя из этого, сделан вывод, что субъектом трудового правоотношения и, как следствие, субъектом ответственности по законодательству о труде за нарушение трудовых прав работников выступает наниматель – организация, обладающая правами юридического лица, а его трудовая правосубъектность возникает с момента государственной регистрации [1–А; 14–А; 20–А; 38–А].

2.1. Для обозначения субъекта, осуществляющего полномочия нанимателя, в законодательстве используется термин «уполномоченное должностное лицо». Квалифицирующими признаками данного понятия являются следующие: правовая связь между таким лицом и нанимателем должна быть основана на заключенном трудовом договоре (контракте), т. е. лицо должно быть работником; работник должен занимать руководящую должность, быть уполномоченным на основании учредительных документов, приказа (решения, распоряжения) единоличного или коллегиального исполнительного органа, совершать юридически значимые действия, объем и содержание которых должны зависеть от занимаемой должности в соответствии с предоставленными полномочиями. На основании выделенных признаков с целью установления правовой определенности аргументировано положение о необходимости уточнения в ТК формулировки термина «уполномоченное должностное лицо» [5–А; 17–А; 34–А].

2.2. Единоличным исполнительным органом юридического лица признается руководитель организации, который является уполномоченным должностным лицом нанимателя, действуя на основании заключенного трудового договора, формирует волю, реализует права и обязанности юридического лица – нанимателя, осуществляя его правосубъектность. Обоснована необходимость установления возрастного критерия для осуществления функций руководителя. Поскольку представитель нанимателя обладает особыми правами и обязанностями, которые влекут повышенную ответственность, предоставление таких полномочий возможно только при достижении им 18 лет [9–А; 26–А; 37–А; 42–А].

2.3. Передача полномочий урегулирована в ТК только в отношении применения дисциплинарных взысканий (ст. 201), но руководитель как уполномоченное должностное лицо должен иметь право делегировать полномочия по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, другому уполномоченному должностному лицу нанимателя, в связи с чем предложено дополнить ТК нормой, предусматривающей право руководителя организации передать полномочия по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений (заключение, изменение и прекращение трудового договора, привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и др.), одному из своих заместителей или другому лицу, занимающему руководящую должность [9–А; 19–А; 27–А; 37–А].

3. Установлено, что правовым основанием применения ответственности в трудовом праве является трудовое правонарушение, которое отличается от других правонарушений именно субъектами и содержанием.

3.1. С целью установления ответственности нанимателя за задержку выплаты заработной платы в трудовых отношениях и реализации права на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд (п. 5 ст. 11 ТК) обоснован вывод о необходимости дополнения ТК статьей, предусматривающей ответственность нанимателя за задержку выплаты заработной платы. Оплата времени вынужденного прогула в размере среднего заработка в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней и отказа работника от продолжения работы в связи с невыполнением условий трудового договора будет являться формой материальной ответственности нанимателя за нарушение принятых на себя обязательств.

Реализация данного положения, направленного на «стимулирование» нанимателя к выполнению обязанностей надлежащим образом, обеспечит дополнительную правовую гарантию права работника на получение заработной платы в установленные сроки и будет способствовать снижению количества споров, возникающих в связи с взысканием заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику [7–А; 13–А; 23–А; 24–А].

3.2. В целях совершенствования нормы о возмещении морального вреда и предоставления последовательной защиты трудовых прав работников предложено предусмотреть возможность компенсации морального вреда в случае необоснованного отказа в приеме на работу, невыплаты заработной платы и других случаях, поскольку наличие психотравмирующих работника факторов в рассматриваемых ситуациях очевидно. Следует исключить дискриминацию работников в присуждении им качественно разных компенсаций и установить минимальный размер в привязке к такому социальному ориентиру, как размер бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения [15–А].

3.3. В ТК содержатся нормы, за нарушение которых может наступать материальная ответственность, классифицируемая по различным основаниям, что имеет не только теоретическое, но и практическое значение. В зависимости от стадии исполнения трудового договора все установленные в ТК основания наступления материальной ответственности нанимателя условно можно классифицировать на три группы:

1) первая группа – нарушение нанимателем права на труд, включая нарушение порядка оформления трудовых отношений (ст. 16, 244);

2) вторая группа – нарушение трудовых прав работников при исполнении трудового договора, в том числе нарушение экономических прав работников в трудовых правоотношениях (ст. 58, 73¹, 77);

3) третья группа – нарушение трудовых прав работников при прекращении трудового договора (ст. 79, 243, 247) [4–А; 8–А; 29–А; 41–А].

4. В результате анализа общих условий наступления юридической ответственности, содержания норм, устанавливающих случаи материальной ответственности нанимателя, а также с учетом двустороннего характера материальной ответственности сделан вывод, что условия, при одновременном наличии которых возможно наступление материальной ответственности нанимателя, совпадают с условиями, предусмотренными для привлечения к ответственности работника. Применительно к нанимателю – юридическому лицу некоторыми особенностями обладают два условия: противоправность и вина. Противоправность и виновность следует определять исходя из действий (бездействий) уполномоченных должностных лиц, формирующих волю юридического лица. Необходимо установить прямую причинную связь между противоправным поведением и понесенным другой стороной ущербом. Для работника ущербом будет являться утраченный заработок, который он имел или определенно мог иметь. Установление всех указанных условий в совокупности позволяет утверждать о наличии состава трудового деликта как юридической базы для наступления материальной ответственности.

Порядок привлечения нанимателя к ответственности может быть как добровольный, так и принудительный. Юридическим фактом, лежащим в основе возникновения юрисдикционного правоотношения, является официальное обращение заинтересованной стороны за разрешением трудового спора, порядок разрешения которого подробно регламентирован в главе 17 ТК. Сделан вывод о целесообразности сохранения срока обращения работника за взысканием материального ущерба, поскольку его изменение в сторону увеличения может создать условия для откладывания момента обращения в суд с целью взыскания возмещения по оплате времени вынужденного прогула в большем объеме [4–А; 33–А; 36–А; 39–А].

5. В результате комплексного анализа законодательства и правоприменительной практики сформулирован ряд предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства о труде в сфере дисциплинарной ответственности руководителя как уполномоченного должностного лица нанимателя.

Предложено закрепить в законодательстве о труде Республики Беларусь нормы об увеличении срока привлечения к дисциплинарной ответственности, расширении мер дисциплинарной ответственности для руководителя как уполномоченного должностного лица нанимателя, установлении права представительных органов работников выступать инициаторами привлечения к ответственности. Реализация данных положений позволит правоприменительным органам более оперативно и своевременно привлекать к ответственности руководителей организации за нарушение прав и законных интересов как работников, так и собственников имущества.

С целью устранения неточностей и противоречий легитимности органов либо должностных лиц, правомочных применять к руководителям организаций меры дисциплинарной ответственности, требуется точно определить их в уставах самих организаций [6–А; 10–А; 18–А; 21–А; 25–А; 30–А; 40–А].

6. Законодательством о труде предусмотрена возможность возложения материальной ответственности на должностное лицо (ст. 245 ТК). Иски о возмещении ущерба могут быть предъявлены самим юридическим лицом, собственником имущества организации или уполномоченным им органом, а также прокурором. Такой подход эффективен для защиты экономических интересов и материального положения государственных организаций, т. е. ущерб подлежит взысканию с виновных должностных лиц, а не компенсируется за счет организации. С целью установления терминологического единообразия в законодательстве о труде целесообразно использование термина «уполномоченное должностное лицо» для определения лица, на которое возлагается материальная ответственность

в регрессном порядке, в связи с чем предложено уточнить ст. 245 ТК [16–А; 25–А].

7. Аргументировано положение о необходимости системного закрепления норм о материальной ответственности нанимателя путем дополнения раздела V ТК «Ответственность работников и нанимателей. Надзор за соблюдением законодательства о труде. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде» главой, регулирующей ответственность нанимателя перед работниками. Политика государства в отношении противоправных посягательств нанимателя на права работников должна выражаться в нормах трудового права компенсационного характера путем законодательного закрепления оснований материальной ответственности с указанием условий ее наступления, порядка возмещения ущерба, условий освобождения от ответственности. Наличие предлагаемой главы упростит правоприменительную практику, будет содействовать более сознательному отношению нанимателя к правам работника и, как следствие, повышению культуры общения в организациях [3–А; 4–А; 36–А].

Рекомендации по практическому использованию результатов

В результате проведенного диссертационного исследования сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства о труде в части установления ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц. Научно обоснованные предложения сформулированы в проекте Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (приложение А), который может быть учтен законодателем в нормотворческой деятельности.

Выводы и предложения, содержащиеся в опубликованных по теме диссертационной работы статьях и тезисах докладов и сообщений, внедрены и могут быть использованы в учебном процессе учреждений образования при изучении дисциплины «Трудовое право», а также на практике (приложение Б).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

Статьи в изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертаций

1. Солянкина, Н. А. Правовой статус нанимателя в трудовых правоотношениях / Н. А. Солянкина // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск, 2006. – Вып. 7. – С. 755–763.

2. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность в системе юридической ответственности / Н. А. Солянкина // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск, 2007. – Вып. 9. – С. 583–592.

3. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность нанимателя как юридического лица и ответственность его должностных лиц / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2007. – № 1 (22). – С. 107–110.

4. Солянкина, Н. А. Основания и условия материальной ответственности нанимателя / Н. А. Солянкина // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь. – Минск : Бизнесофсет, 2012. – Вып. 7. – С. 485–490.

5. Солянкина, Н. А. О некоторых вопросах законодательного закрепления понятия «должностное лицо» в трудовом праве / Н. А. Солянкина // Судовы веснік. – 2012. – № 4. – С. 75–78.

6. Солянкина, Н. А. Проблема привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2013. – № 4. – С. 142–147.

7. Солянкина, Н. А. Защита прав работников при нарушении порядка и сроков выплаты заработной платы / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2020. – № 3. – С. 130–134.

8. Солянкина, Н. А. Необоснованный отказ в приеме на работу как основание привлечения нанимателя к ответственности / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2020. – № 4 (78). – С. 129–134.

9. Солянкина, Н. А. Трудоправовая ответственность руководителя организации / Н. А. Солянкина // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 1 (37). – С. 31–35.

10. Солянкина, Н. А. О некоторых вопросах защиты трудовых прав работников профессиональными союзами / Н. А. Солянкина // Право.by. – 2021. – № 2 (70). – С. 43–48.

11. Солянкина, Н. А. Принципы материальной ответственности сторон трудового договора / Н. А. Солянкина // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ.

Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Колорград, 2022. – Вып. 17. – С. 656–666.

12. Солянкина, Н. А. Особенности ответственности в трудовом праве / Н. А. Солянкина // Динамика правоустановления и правореализации в сфере публично-правовых отношений : сб. науч. ст. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: О. И. Чуприс (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Колорград, 2022. – Вып. 4. – С. 239–251.

13. Солянкина, Н. А. О значении заработной платы в контексте реализации концепции достойного труда / Н. А. Солянкина // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Колорград, 2023. – Вып. 18. – С. 609–617.

14. Солянкина, Н. А. Ответственность нанимателя и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь / Н. А. Солянкина // Трудовое и социальное право. – 2023. – № 3 (47). – С. 20–27.

15. Солянкина, Н. А. Материальное возмещение морального вреда в трудовых правоотношениях / Н. А. Солянкина // Трудовое и социальное право. – 2024. – № 2 (50). – С. 51–56.

16. Солянкина, Н. А. Возложение материальной ответственности на должностных лиц нанимателя / Н. А. Солянкина // Трудовое и социальное право. – 2025. – № 1 (53). – С. 35–40.

Статьи в иных научных изданиях

17. Солянкина, Н. А. Субъект трудового правоотношения: наниматель или работодатель / Н. А. Солянкина // За права трудящихся! качество жизни населения как критерий эффективности норм трудового права и приоритет профсоюзной деятельности : материалы четвертой Междунар. науч.-практ. конф. (к 90-летию заслуж. деятеля науки РФ проф. М.В. Молодцова), Екатеринбург, 11–12 дек. 2018 г. / Урал. федер. ун-т имени первого Президента России Б. Н. Ельцина ; отв. ред. Н. А. Новикова. – Екатеринбург, 2018. – С. 301–306.

18. Солянкина, Н. А. Реализация защитной функции профессиональными союзами / Н. А. Солянкина // Современное государственное управление: образование, наука, практика : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26 янв. 2021 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: О. В. Агейко (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – С. 250–252.

19. Солянкина, Н. А. Делегирование полномочий как важнейший элемент представительства / Н. А. Солянкина // Вторые

цивилистические чтения памяти профессора М. Г. Прониной : сб. ст. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. Н. Л. Бондаренко, Т. М. Халецкой. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. – С. 136–140.

20. Солянкина, Н. А. Трудовая правосубъектность нанимателя – юридического лица / Н. А. Солянкина // Третьи цивилистические чтения памяти проф. М. Г. Прониной : сб. ст. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под ред. Н. Л. Бондаренко [и др.]. – Минск, 2021. – С. 208–211.

21. Солянкина, Н. А. Соотношение гражданского законодательства и законодательства о труде Республики Беларусь в регулировании труда руководителя организации / Н. А. Солянкина // Шестые цивилистические чтения памяти проф. М. Г. Прониной : сб. ст. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под ред. М. Н. Шимкович [и др.]. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2024. – С. 200–204.

Материалы конференций и тезисы докладов

22. Солянкина, Н. А. Дисциплинарная ответственность нанимателя / Н. А. Солянкина // Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы : материалы XIV Междунар. практ. конф. аспирантов, магистрантов и студентов, Минск, 19 мая 2011 г. / Минск. ин-т управления ; под ред. В. В. Герданович. – Минск, 2011. – С. 201–202.

23. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность нанимателя за нарушение законодательства о занятости / Н. А. Солянкина // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : материалы II Междунар. науч. конф., Минск, 25 нояб. 2011 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2011. – С. 309–311.

24. Солянкина, Н. А. Ответственность нанимателя за задержку выплаты заработной платы / Н. А. Солянкина // Конституционно-правовые основы хозяйственных отношений в Республики Беларусь : материалы межвуз. науч.-практ. конф., Минск, 8 дек. 2011 г. : в 2 ч. / Ин-т парламентаризма и предпринимательства ; под ред. А. А. Квятович [и др.]. – Минск, 2011. – Ч. 2. – С. 54–55.

25. Солянкина, Н. А. Дисциплинарная ответственность руководителя организации / Н. А. Солянкина // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов III Междунар. науч. конф., Минск, 23 нояб. 2012 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2012. – С. 246–249.

26. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность руководителя

организации / Н. А. Солянкина // Проблемы правового регулирования общественных отношений: теория законодательство, практика : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., г. Брест, 23–24 нояб. 2018 г. / Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина ; редкол.: О. В. Чмыга, А. И. Забейворота. – Брест, 2019. – С. 224–228.

27. Солянкина, Н. А. Представительство интересов нанимателя в трудовых правоотношениях / Н. А. Солянкина // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права : материалы VI междунар. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 25 сент. 2020 г. : в 2 т. / Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России) ; редкол.: Д. В. Рыбин (пред.), Е. В. Трофимов (отв. ред.) [и др.]. – Санкт-Петербург, 2020 – Т. 2. – С. 165–173.

28. Солянкина, Н. А. Персональная ответственность в системе категорий трудового права / Н. А. Солянкина // Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., г. Иркутск, 16 окт. 2020 г. : в 2 т. / Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России) ; отв. ред. А. М. Бычков, С. И. Сулова. – Иркутск, 2020. – Т. 1. – С. 199–204.

29. Солянкина, Н. А. Основания привлечения нанимателя к ответственности по нормам трудового права / Н. А. Солянкина // Государство и право в XXI веке : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 95-летию юрид. ф-та Белорус. гос. ун-та, Минск, 26–27 нояб. 2020 г. / Белорус. гос. ун-т, Юрид. ф-т ; редкол.: Т. Н. Михалёва (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – С. 610–613.

30. Солянкина, Н. А. Дисциплинарная ответственность руководителя как законная форма воздействия на нарушителя трудовой дисциплины / Н. А. Солянкина // Теория и практика реализации мер ответственности в гражданском, трудовом, семейном праве в государствах Таможенного союза ЕАЭС : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 17 дек. 2019 г. / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; редкол.: Е. М. Ефременко (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2020. – С. 191–194.

31. Солянкина, Н. А. Ответственность в трудовом праве: подходы к пониманию / Н. А. Солянкина // Закономерности развития государства и права в контексте современного правопонимания : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию со дня рождения заслуж. юриста Респ. Беларусь, д-ра юрид. наук, проф. С. Г. Дробязко, Минск, 23–24 сент. 2022 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: А. В. Шидловский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2022. – С. 394–406.

32. Солянкина, Н. А. Ответственность перед работником при временном переводе к другому нанимателю / Н. А. Солянкина // Проблемы

борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18–19 мая 2023 г. / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; редкол.: П. В. Гридюшко [и др.]. – Минск, 2023. – С. 384–385.

33. Солянкина, Н. А. Противоправность поведения как условие привлечения к материальной ответственности / Н. А. Солянкина // Правовая политика, наука, практика – 2022 : материалы Респ. науч.-практ. конф., Минск, 6 окт. 2022 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко [и др.]. – Минск, 2022. – С. 246–249.

34. Солянкина, Н. А. Уполномоченное должностное лицо нанимателя как субъект ответственности в трудовых правоотношениях / Н. А. Солянкина // Правовая политика, наука, практика – 2023 : материалы Респ. науч.-практ. конф., Минск, 5 окт. 2023 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко [и др.]. – Минск, 2023. – С. 263–266.

35. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность нанимателя / Н. А. Солянкина // Основы государственного управления : IX Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых, Минск, 6 апр. 2006 г. : докл. и сообщ. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. проф. И. И. Ганчеренка. – Минск, 2006. – С. 172–173.

36. Солянкина, Н. А. Материальная ответственность должностных лиц нанимателя / Н. А. Солянкина // Теория и практика правотворчества и правоприменения : Республика Беларусь в условиях интеграционных процессов : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 13–14 апр. 2007 г. / Гродн. гос. ун-т ; редкол.: И. Э. Мартыненко (отв. ред.) [и др.]. – Гродно, 2007. – С. 140–142.

37. Солянкина, Н. А. Администрация, орган, представитель нанимателя / Н. А. Солянкина // Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного управления : XIV респ. науч.-практ. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов, Минск, 26–27 марта 2010 г. : докл. и сообщ. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. В. А. Богуша. – Минск, 2010. – Ч. 1. – С. 267–272.

38. Солянкина, Н. А. Особенности трудовых отношений в обособленных структурных подразделениях / Н. А. Солянкина // Обеспечение общественной безопасности в Республике Беларусь: научные и прикладные аспекты : сб. тез. док. ПХ Межвуз. науч.-практ. конф., Минск, 11 мая 2010 г. / Факультет внутренних войск учреждения образования «Военная академия Республики Беларусь». – Минск, 2010. – С. 179–182.

39. Солянкина, Н. А. Условия наступления материальной ответственности нанимателя как стороны трудового договора /

Н. А. Солянкина // Актуальні проблеми юридичної науки : зб. тез міжнар. наук. конф. «Десяті осінні юридичні читання», м. Хмельницький, 18–19 лист. 2011 р. : у 4 ч. / Хмельниц. ун-т упр. та права. – Хмельницький, 2011. – Ч. 2. – С. 250–252.

40. Солянкина, Н. А. Особенности дисциплинарной ответственности должностных лиц нанимателя / Н. А. Солянкина // Беларусь: история и современность : междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25–27 мая 2011 г. : докл. и сообщ. / Белорус. гос. музей истории Великой Отечеств. войны [и др.] ; под общ. ред. И. И. Ганчеренка. – Минск, 2011. – С. 173–175.

41. Солянкина, Н. А. Выплата заработной платы как встречное обязательство нанимателя работнику / Н. А. Солянкина // Проблемы реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення : тез. доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присв. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого, м. Харків, 11 жовт. 2019 р. / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків, 2019. – С. 461–464.

42. Солянкина, Н. А. Уполномоченное должностное лицо нанимателя как субъект ответственности в трудовых правоотношениях / Н. А. Солянкина // Правовая политика, наука, практика – 2023 : материалы Респ. науч.-практ. конф., Минск, 5 окт. 2023 г. / Нац. центр законодавства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко [и др.]. – Минск, 2023. – С. 263–266.

РЭЗІЮМЭ

Салянкiна Надзея Аляксееўна

Адказнасць наймальніка – юрыдычнай асобы і яго ўпаўнаважаных службовых асоб па заканадаўстве аб працы Рэспублікі Беларусь

Ключавыя словы: дысцыплінарная і матэрыяльная адказнасць, наймальнік, падставы матэрыяльнай адказнасці, адказнасць у працоўным праве, кіраўнік, упаўнаважаная службовая асоба.

Мэта работы: распрацоўка тэарэтычных палажэнняў аб адказнасці наймальніка і яго ўпаўнаважаных службовых асоб па заканадаўстве аб працы, прававых падыходаў да падінстытута матэрыяльнай адказнасці наймальніка – юрыдычнай асобы, выпрацоўка прапаноў, накіраваных на ўдасканаленне працоўнага заканадаўства і правапрымяняльнай практыкі.

Метады даследавання: дыялектыка-матэрыялістычны метад пазнання, агульнанавуковыя метады (аналізу, сінтэзу, абагульнення, канкрэтызацыі); спецыяльныя метады, якія выкарыстоўваюцца ў юрыдычнай навуцы (гісторыка-прававы, параўнальна-прававы, фармальна-юрыдычны, статыстычны).

Атрыманя вынікі і іх навізна: дысертацыя з'яўляецца першым у беларускай юрыдычнай навуцы комплексным даследаваннем пытанняў адказнасці наймальніка – юрыдычнай асобы і яе ўпаўнаважаных службовых асоб. Навуковая навізна заключаецца ў аўтарскіх тэарэтыка-прававых палажэннях, накіраваных на паглыбленае разуменне зместу адказнасці наймальніка, распрацаваным комплексе прапаноў па ўдасканаленні палажэнняў заканадаўства аб працы.

Ступень выкарыстання вынікаў: вывады і прапановы, выкладзеныя ў рабоце, выкарыстоўваюцца ў навукова-даследчай дзейнасці, уведзены ў навучальны працэс устаноў адукацыі Рэспублікі Беларусь, прыняты для магчымага выкарыстання ў правапрымяняльнай дзейнасці Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі, у практычнай дзейнасці прафсаюзнай арганізацыі ААТ «Беларуськалій» Белхімпрафсаюза.

Вобласць прымянення: атрыманя вынікі могуць быць выкарыстаны ў навукавай, нарматворчай, правапрымяняльнай і адукацыйнай дзейнасці.

РЕЗЮМЕ

Солянкина Надежда Алексеевна

Ответственность нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь

Ключевые слова: дисциплинарная и материальная ответственность, наниматель, основания материальной ответственности, ответственность в трудовом праве, руководитель, уполномоченное должностное лицо.

Цель работы: разработка теоретических положений об ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде, правовых подходов к подинституту материальной ответственности нанимателя – юридического лица, выработка предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики.

Методы исследования: диалектико-материалистический метод познания, общенаучные методы (анализа, синтеза, обобщения, конкретизации); специальные методы, применяемые в юридической науке (историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, статистический).

Полученные результаты и их новизна: диссертация является первым в белорусской юридической науке комплексным исследованием вопросов ответственности нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц. Научная новизна заключается в авторских теоретико-правовых положениях, направленных на углубленное понимание содержания ответственности нанимателя, разработанном комплексе предложений по совершенствованию положений законодательства о труде.

Степень использования результатов: выводы и предложения, изложенные в работе, используются в научно-исследовательской деятельности, внедрены в учебный процесс учреждений образования Республики Беларусь, приняты для возможного использования в правоприменительной деятельности Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в практической деятельности первичной профсоюзной организации ОАО «Беларуськалий» Белхимпрофсоюза.

Область применения: полученные результаты могут быть использованы в научной, нормотворческой, правоприменительной и образовательной деятельности.

SUMMARY

Solyankina Nadezhda Alekseevna

Liability of the employer – legal entity and its authorized officials under the labor legislation of the Republic of Belarus

Keywords: disciplinary and financial liability, employer, grounds for financial liability, liability in labor law, manager, authorized official

The purpose of the work: development of theoretical provisions on the liability of the employer and his authorized officials under labor legislation, legal approaches to the sub-institution of material liability of the employer – legal entity, development of proposals aimed at improving labor legislation and law enforcement practice.

Research methods: dialectical-materialistic method of cognition, general scientific methods (analysis, synthesis, generalization, specification); special methods used in legal science (historical and legal, comparative legal, formal and legal, statistical).

The results obtained and their novelty: the dissertation is the first comprehensive study of the issues of liability of the employer – legal entity and its authorized officials in Belarusian legal science. Scientific novelty lies in the author's theoretical and legal provisions aimed at an in-depth understanding of the content of the employer's liability, the developed set of proposals for improving the provisions of labor legislation.

The degree of use of the results: the conclusions and proposals set out in the work are used in research activities, introduced into the educational process of educational institutions of the Republic of Belarus, adopted for possible use in law enforcement activities of the Belarusian Trade Union of Education and Science Workers, in the practical activities of the primary trade union organization of Belaruskali OJSC, Belkhimprofsoyuz.

Scope: the results obtained can be used in scientific, rule-making, law enforcement and educational activities.

