

В совет по защите диссертаций Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Солянкиной Надежды Алексеевны на тему «Ответственность нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь»,

представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»

Диссертация Н.А. Солянкиной посвящена одному из ключевых институтов трудового права – ответственности нанимателя и его уполномоченных представителей. Актуальность исследования подкреплена убедительными данными судебной статистики, демонстрирующей высокий процент удовлетворения исков работников (73,4% в 2024 г.), что указывает на системный характер нарушений со стороны нанимателей. Особого внимания заслуживает увязка темы с Директивой Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2025 года № 11, что подчеркивает востребованность исследования для решения задач государственной политики в области укрепления трудовой дисциплины и законности.

Научная новизна работы проявляется в разработке концептуальных теоретических положений и конкретных предложений по совершенствованию законодательства. Автор справедливо заявляет, что проведенное исследование является первым в белорусской юридической науке комплексным анализом ответственности именно нанимателя-юридического лица и его уполномоченных должностных лиц. Данный подход позволяет заполнить существенный пробел, сложившийся в трудовом праве Республики Беларусь, где до сегодняшнего времени доминирует анализ ответственности работника, а отдельные основания ответственности нанимателя разрозненно закреплены в Трудовом кодексе при том, что раздел V именуется «Ответственность работников и нанимателей», а статья 2 относит к основным задачам кодекса установление и защиту взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Ознакомление с авторефератом позволяет сделать вывод, что в диссертации Н.А. Солянкиной получили разработку существенные для науки и правоприменительной практики вопросы, среди которых можно отметить следующие: отсутствие в трудовом законодательстве ряда важных терминов в контексте института ответственности; отсутствие законодательно закрепленных принципов материальной ответственности в трудовом праве; необоснованно узкий круг оснований материальной ответственности нанимателя; исчерпывающий перечень оснований для взыскания работником морального вреда; отсутствие возрастного критерия для руководителя организации и другие.

28.11.2025
№ 14-09-09/14

К несомненным достоинствам диссертационного исследования можно отнести проработку понятийного аппарата по исследуемой тематике. Предложенные и выносимые на защиту дефиниции таких ключевых категорий, как «материальная ответственность нанимателя», «уполномоченное должностное лицо нанимателя», «трудовое правонарушение» и «необоснованный отказ в приеме на работу», являются своевременными и необходимыми для унификации правоприменительной практики. Четкое определение круга уполномоченных должностных лиц и их статуса имеет фундаментальное значение для правильного определения субъекта ответственности в каждом конкретном случае.

Следует поддержать и разработку предложенных к закреплению в Трудовом кодексе принципов материальной ответственности (взаимной ответственности, обоснованности, экономической обусловленности, вины и неотвратимости), свидетельствующих о стремлении автора заложить прочный методологический фундамент для дальнейшего развития данного института трудового права в Республике Беларусь, а также продемонстрировать единство его основ применительно к обеим сторонам трудового правоотношения. Представляет интерес идея Н.А. Солянкиной установить возрастной ценз для занятия должности «руководитель» (статья 252 Трудового кодекса Республики Беларусь) по причине повышенной ответственности у данной категории работников. Достойным внимания также является предложение автора по замене в статье 245 Республики Беларусь термина «должностное лицо» на «уполномоченное должностное лицо», что является методически правильным и обеспечит терминологическое единство всего законодательства о труде.

Таким образом, утверждать, что диссертантом предложены системные изменения: она вводит и уточняет терминологию, формулирует принципы ответственности, классифицирует основания ответственности по стадиям реализации трудового договора и предлагает объединить все нормы в отдельную главу Трудового кодекса Республики Беларусь.

Крайне значимой представляется и практическая направленность исследования. Автореферат демонстрирует, что диссертант не замыкается исключительно на разработке теоретических конструкций, а нацелен на непосредственное решение проблем правоприменения, свидетельством чему является разработка проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». К наиболее интересным и обоснованным предложениям можно отнести:

- установление ответственности нанимателя за задержку выплаты заработной платы, что, несомненно, должно повысить гарантированность ее своевременной выплаты и будет способствовать защите экономических прав и интересов работников (с.5);
- расширение оснований для компенсации морального вреда, причиненного любыми противоправными действиями нанимателя (с.6), а также установление его минимального размера в виде размера бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (с.15), направленных

на реализацию права на защиту личного достоинства работника; последнее предложение может быть воспринято и российским законодателем;

- дифференциацию правового регулирования дисциплинарной ответственности руководителя (увеличение сроков привлечения к ответственности, введение дополнительных мер взыскания, предоставление инициативы представительным органам работников на привлечение к ответственности) путем дополнения главы 18 Трудового кодекса, что позволит усилить трудовую и исполнительскую дисциплину должностного лица с особым правовым статусом (с.7);

- делегирование полномочий нанимателя по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, другому уполномоченному должностному лицу, нежели руководитель организации (с.14), что будет способствовать повышению эффективности организации труда и его управлению.

Оценивая положительно диссертационное исследование Н.А. Солянкиной, тем не менее, следует обратить внимание на некоторые недостатки и спорные моменты:

1. В определении необоснованного отказа в приеме на работу требуется уточнить, что собой представляют «несоответствующие обстоятельства», являющиеся одной из характеристик незаконного отказа в трудоустройстве. Кроме того, сомнение вызывает и опора в определении на оценочные категории («деловые качества», «несоответствующие обстоятельства», «уважительные причины и мотивы»), содержание которых для правоприменителя также потребует уточнения.

2. Требуется дополнительной аргументации предложение автора об установлении ответственности нанимателя за задержку выплаты заработной платы в виде оплаты времени вынужденного прогула в размере среднего заработка. Почему автор считает сохранение среднего заработка в случае отказа работника от продолжения работы в связи с невыполнением условий трудового договора (с.14) не гарантией, а ответственностью? И как тогда будет выглядеть ответственность, если работник будет продолжать работу? Кроме того, поскольку диссертант предлагает определять противоправность и виновность, исходя из действий (бездействий) уполномоченных должностных лиц, формирующих волю юридического лица (с.15), справедливым ли будет исключение ответственности нанимателя, например, в случае, когда работник выбрал перечисление заработной платы на счет в банке (ст. 75 ТК РФ), но по вине банка своевременно ее не получил? Кроме того, кажется упущением, что диссертантом не проработан вопрос о необходимости установления ответственности нанимателя за задержку иных выплат, не являющихся заработной платой.

3. Раздел 3.1 диссертации именуется «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушения законодательства о труде», однако в тексте автореферата (с.11) содержатся только предложения диссертанта относительно руководителя организации. Интересно было бы узнать мнение

диссертанта о специфике порядка привлечения к дисциплинарной ответственности иных уполномоченных должностных лиц.

Несмотря на отмеченные замечания, которые носят в большей степени дискуссионный характер и указывают направления для дальнейших исследований, представленный автореферат в полной мере свидетельствует о том, что диссертационное исследование на тему «Ответственность нанимателя – юридического лица и его уполномоченных должностных лиц по законодательству о труде Республики Беларусь» является самостоятельным научным исследованием, обладающим внутренним единством, значительной степенью новизны, теоретической и практической ценностью, а его автор, Солянкина Надежда Алексеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения».

Отзыв подготовлен кандидатом юридических наук доцентом Кучиной Ю.А. и кандидатом юридических наук доцентом Щербаковой О.В., обсужден и утвержден на заседании кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева» 28.11.2025 года, протокол № 4.

Даю согласие на размещение направляемого отзыва на автореферат диссертации Н.А. Солянкиной на сайте Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь.

Заведующий кафедрой трудового права
ФГБОУ ВО «УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева»,
доктор юридических наук, профессор



С.Ю. Головина



С.Ю. Головиной
полн. профессор
28.11.2025г.