

ствия в форме вины с прямым умыслом (включая злостное уклонение от обязанностей) против наследодателя или других наследников, что подтверждено судебным приговором, а также грубо нарушившее морально-нравственные обязательства в отношении наследодателя.

Л и т е р а т у р а

1. Барщевский, М. Ю. Наследство и наследники / М. Ю. Барщевский. – М. : Аргументы недели. – 2020. – 560 с.
2. Гасанов, З. У. Институт недостойного наследника: гражданско-правовые и уголовно-правовые аспекты / З. У. Гасанов // Нотариус. – 2023. – № 2. – С. 23–25
3. Корнеева, И. Л. К вопросу о понятии и основаниях отстранения недостойных наследников от наследования / И. Л. Корнеева // Семейное и жилищное право. – 2022. – № 4. – С. 12
4. Сергеев, А. П. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой, И. В. Елисеев. – Часть третья. – С. 21.

УДК 346.3

СОВМЕЩЕНИЕ ФУНКЦИЙ СОБСТВЕННИКА И УПРАВЛЯЮЩЕГО В УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Д. А. Матюшенко

*Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации», г. Гомель*

Научный руководитель Г. А. Якубенко

Рассмотрено правовое регулирование трудовых отношений между унитарным предприятием и руководителем унитарного предприятия, который одновременно является и собственником имущества.

Ключевые слова: институт представительства, руководитель унитарного предприятия, собственник имущества, трудовые отношения, трудовой договор, унитарное предприятие.

COMBINING THE FUNCTIONS OF OWNER AND MANAGER IN UNITARY ENTERPRISES: CRITICAL ANALYSIS OF LEGAL REGULATION

D. A. Matyushenko

Belarusian Trade and Economic University of Consumer Cooperation, Gomel

Scientific supervisor G. A. Yakubenko

This article considers the legal regulation of labor relations between a unitary enterprise and the head of the unitary enterprise, who is at the same time the owner of property.

Keywords: institute of representation, head of a unitary enterprise, property owner, labor relations, employment contract, unitary enterprise.

Законодательство Республики Беларусь не содержит норм, которые бы закрепили однозначный подход к тому, необходимо ли заключать трудовой договор между унитарным предприятием (нанимателем) и руководителем (работником), который является собственником имущества (учредителем) унитарного предприятия, выступающего в качестве нанимателя в трудовых отношениях. Согласно п. 1 ст. 113 Гражданского ко-

декса Республики Беларусь (далее по тексту – ГК) «унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия» [1]. Также в соответствии с абзацем 2 п. 2 ст. 44 ГК унитарное предприятие является юридическим лицом, на имущество которых их учредители (собственники их имущества) имеют вещные права [1].

Согласно гражданскому законодательству Республики Беларусь органом унитарного предприятия является руководитель данного унитарного предприятия. Собственник имущества (учредитель) унитарного предприятия в силу правовых норм, содержащихся в параграфе 4 гл. 4 ГК вообще не является органом (органом управления) унитарного предприятия. Вместе с тем собственник имущества (учредитель) унитарного предприятия может осуществлять полномочия, которые предусмотрены п. 6 ст. 113 ГК, а также может иметь и другие компетенции, которые предусмотрены иными законодательными актами и уставом унитарного предприятия [1]. Следует отметить, что гражданское законодательство Республики Беларусь разрешает собственнику имущества быть одновременно и руководителем унитарного предприятия.

Анализ норм гражданского права не позволяет сделать однозначный вывод о том, что руководитель (физическое лицо), который является учредителем унитарного предприятия в одном лице, связан с унитарного предприятия трудовыми отношениями, поэтому для проведения более точного правового анализа, необходимо рассмотреть правоотношения между вышеуказанными субъектами в разрезе норм отечественного трудового законодательства. Такая правовая категория как «руководитель» соотносится с категориями «работник», «должность», «трудовая функция» и «уполномоченное должностное лицо нанимателя», которые в свою очередь являются элементами трудовых отношений, которые регламентированы законодательством Республики Беларусь о труде, локальными документами, принятыми в соответствии с законодательством Республики Беларусь у нанимателя (в организации), а также соглашением между нанимателем и работником. Определения понятий «работник» и «трудовая функция» и «уполномоченное должностное лицо нанимателя» закреплены ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь, что касается должности, что законодатель для нормативного определения должности использует понятие «должность служащего» [2].

Отечественное законодательство о труде дает несколько определений «руководитель»: руководитель как исполнительный орган организации и руководитель как служащий. Согласно ч. 1 ст. 252 ТК руководитель организации – это физическое лицо, которому в силу закона или учредительного документа организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции единоличного исполнительного органа [2]. Пункт 6 Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденного Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 г. № 1 в редакции Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 31.10.2022 г. № 62 (далее по тексту – ЕКСД) закрепляет следующее определение понятия «руководитель» – служащий, в рамках определенных полномочий осуществляющий организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, соответствующим структурным (обособленным) подразделениям, работникам, направлениям деятельности [3]. Также стоит отметить, что ч. 2 ст. 252 ТК закрепляет, что на руководителей, которые являются собственником имущества в одном лице, не распространяются положения гл. 18 ТК [2].

Сравнительный анализ категорий, приведенный выше, позволяет сделать вывод, что с руководителем унитарного предприятия, который также является собственником имущества (учредителем) этого же унитарного предприятия, необходимо иметь трудовые отношения, так как руководитель, не в зависимости от того: учредитель он или нет – является наемным лицом, работником, чья должность относится в соответствии с положениями ЕКСД к служащим (руководящему составу), руководитель, если он есть физическое лицо, имеет правовой статус работника, который выполняет работу в организации, то есть имеет свою трудовую функцию, также такой работник будет являться уполномоченным должностным лицом, который действует от имени нанимателя (унитарного предприятия), принимает решения, осуществляет юридически значимые для унитарного предприятия действия.

Следует отметить, что трудовой договор по своей правовой природе двусторонний: с одной стороны выступает наниматель – организация в лице своего уполномоченного представителя, а с другой – работник. Также трудовой договор – это специфическая двусторонняя сделка, заключение которой требует соблюдение выражения согласованной воли (действий) двух сторон [2]. При заключении трудового договора важно учитывать и нормы, регулирующие представительство от имени организации, поскольку согласно п. 3 ст. 183 ГК представитель не может совершать сделки от имени представляемого в отношении себя лично, иными словами, переводя данный аспект в плоскость предмета исследования, руководитель УП не может заключить сам с собой трудовой договор, поскольку данная сделка может быть признана недействительной. В ТК предусмотреть нормы, которые бы позволяли руководителю, в случае если он одновременно является и учредителем унитарного предприятия, заключить сам с собой трудовой договор, нельзя, поскольку такие положения законодательства о труде противоречили бы нормам ГК, также определению трудового договора, которое содержится в ТК, поскольку в данной конструкции отсутствует элемент двусторонней сделки, что противоречит правовой природе любого договора, в том числе и трудового соглашения, также, заключая трудовой договор сам с собой, руководитель нарушает принцип согласованной воли и действий двух сторон, нормы института представительства, и нормы гл. 18 ТК так или иначе, действовать в отношении такого трудового соглашения не будут, поскольку это указано в диспозиции ч. 2 ст. 252 ТК [2].

Исходя из вышеизложенного и руководствуясь нормами гражданского и трудового законодательства Республики Беларусь, можно сформулировать следующие рекомендации, касающиеся правового регулирования в Республике Беларусь трудовых отношений между унитарным предприятием и руководителем унитарного предприятия, который одновременно является и собственником имущества (учредителем) унитарного предприятия:

1. Закрепить в законодательстве о труде следующее: в случае, если собственник имущества организации также одновременно будет являться и ее руководителем, трудовой договор между нанимателем (организацией) и руководителем организации, который одновременно является собственником имущества этой организации, не заключается.

2. Трудовые отношения между нанимателем (организацией) и руководителем организации, который одновременно является собственником имущества этой организации, существуют в иной форме: собственник имущества организации обязан принять решение о том, что собственник имущества организации будет являться руководителем организации и исполнять обязанности руководителя организации, в случае создания организации: не позднее дня государственной регистрации организации (юридического лица), в случае увольнения предыдущего руководителя организации (если таковой имеется): на дату увольнения предыдущего руководителя организации.

3. Установить общие требования к решению собственника имущества о том, что собственник имущества организации будет являться и исполнять обязанности руководителя организации, так как такое решение, на наш взгляд, должно содержать все существенные условия трудовых отношений: в решении собственника имущества о том, что собственник имущества организации будет являться руководителем организации и исполнять обязанности руководителя организации, необходимо отразить:

3.1) наименование организации, номер решения, дата и место принятия;

3.2) персональные данные руководителя организации, который одновременно является ее собственником имущества;

3.3) существенные условия труда, предусмотренные законодательством Республики Беларусь о труде, порядок их изменения;

3.4) срок, на который собственник имущества приступает к исполнению обязанностей руководителя организации;

3.5) порядок (процедуру) прекращения такого рода трудовых отношений, в том числе досрочно.

Реализация данных рекомендаций позволит выработать механизм эффективного правового регулирования трудовых отношений между унитарным предприятием (как нанимателем) и руководителем, который одновременно является учредителем, а также данные реализации таких рекомендаций позволят нормам трудового права, которые регулируют данные трудовые отношения, не противоречить нормам института представительства.

Л и т е р а т у р а

1. Кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 г. № 218-З : Гражданский кодекс Республики Беларусь (ред. от 17.02.2025) // Пех (ВУ) / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025
2. Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З : Трудовой кодекс Республики Беларусь (ред. от 08.07.2024 г., с изм. и доп., вступившими в силу с 01.01.2025) // Пех (ВУ) / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.
3. Единый квалификационный справочник должностей служащих : Постановление Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 02.01.2012 г. № 1 (ред. от 31.10.2022 № 62) // Пех (ВУ) / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

УДК 346.7

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Д. А. Слесарева

*Учреждение образования «Белорусский государственный
университет транспорта», г. Гомель*

Научный руководитель Н. Н. Затолгутская

Рассмотрены актуальные вопросы правового регулирования социально-экономических отношений, а также даны выводы о необходимости разработки и введения прогнозирования динамики государственно-правовых институтов в работе на глобальные экономические и социальные отношения.

Ключевые слова: правовое регулирование, социально-экономические отношения, прогнозирование динамики правовых институтов.