

**ПРОФСОЮЗЫ
И АКТУАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО,
КОРПОРАТИВНОГО
И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА**

Сборник научных трудов
по итогам II Международной
научно-практической конференции

(Минск, 1–2 ноября 2013 г.)

Хныкин Г.В. Проблемы участия профсоюзов в регулировании трудовых отношений	68
Шестерякова И.В. Роль профсоюзов в становлении и развитии международных трудовых норм	71
Шилов В.П. Реализация права работника на участие в управлении организацией: некоторые вопросы	73
Шушко А.И. Правовое регулирование в сфере действия коллективного договора	75
Яковчук В.Н. Культура социального диалога как условие взаимодействия профсоюзов с социальными партнерами: постановка проблемы	78
Ясинская-Казаченко А.В. О некоторых вопросах общей теории права при разрешении коллективных трудовых споров	81
Раздел 2. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОДИФИКАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В СТРАНАХ СНГ	
Аверьянова М.И. Нормы о труде педагогических работников общеобразовательных организаций в кодифицированных актах России и Беларуси (сравнительный анализ)	85
Васильева М.Н. Трудовые кодексы России и Беларуси о гарантиях трудовых прав работников	88
Вишневская С.В. Проблемы кодификации законодательства о труде в Украине	90
Кришей В.И. Об основных приоритетах в истории белорусского трудового права с учетом корней в Российской империи и Советском союзе	93
Томашевский К.Л. Новая кодификация законодательства о труде Беларуси: постановка проблемы и пути решения	100
Шестеряков И.А. Кодификация как форма правотворчества в сфере труда	106
Раздел 3. ПРОБЛЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	
Алексеева Л.В. Некоторые из актуальных проблем при заключении трудового договора с работниками лесной промышленности	109
Важеничук С.Я. Проблемы самозащиты трудовых прав в Украине	112
Ворончук И.О. Актуальные вопросы оплаты труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа	114

Кабаченко М.А. Новые виды дисциплинарных взысканий в трудовом законодательстве Украины	117
Мотина Е.В. О влиянии модели рынка труда на правовое регулирование коллективных увольнений	119
Тогачев Д.И. Правовое регулирование удлиненных отпусков по российскому и белорусскому законодательству	122
Тушиников А.М. Достойный труд как предмет социального диалога	125
Людвигевич О.Н. К вопросу о снятии дисциплинарного взыскания	127
Нефедкина К.А. Понятие правоотношений по стимулированию труда	129
Радевич Е.Р. Правовая защита работников по срочным трудовым договорам (основные подходы)	133
Сидякина Я.В. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины	136
Ярошенко О.Н. К вопросу о свободе заключения трудового договора по трудовому законодательству Украины	139
Раздел 4. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО, СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА	
Майдельдинов Т.М. Некоторые вопросы трудового корпоративного права	143
Ковалева Н.П. Определение статуса работы в праве социального обеспечения	147
Костевич К.С. Общепризнанные принципы международного права как источники трудового права в Республике Беларусь	149
Кудеш А.В. К вопросу о конституционной реформе в Российской Федерации	152
Кудьичицкая Е.И. Роль профсоюзов в сфере социального обеспечения Украины	155
Ласько И.М. «Пилотные решения» европейского суда по правам человека в сфере социального обеспечения Украины	158
Межлбовская И.В. Актуальные проблемы социального обеспечения в свете международного сотрудничества Республики Казахстан и Республики Беларусь	161
Митрошкина Ю.Ю. Гарантии реализации прав граждан в сфере договорного регулирования правоотношений по социальному обслуживанию населения	164

«Статья 7. Запрет заключения трудового договора.

Запрещается заключение трудового договора:

- 1) с лицами, которым по медицинскому заключению предложена работа противопоказана по состоянию здоровья;
- 2) с лицами, не достигшими возраста, с которого разрешается принятие на работу;
- 3) с лицами, лишенными права заниматься определенными должностями или заниматься определенной деятельностью;
- 4) с иностранцами и лицами без гражданства, на использование труда которых работодателю не выдано разрешение государственной службы занятости;
- 5) с лицами, которые являются близкими родственниками или свояками (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также родители, братья, сестры, дети супругов), если в связи с исполнением трудовых обязанностей у юридического лица публичного права они непосредственно подчинены или подконтрольны друг другу;
- 6) в иных случаях, предусмотренных законами Украины».

РАЗДЕЛ 4. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО, СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА

Т. М. Абайдендинов, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права Казахского национального университета имени аль-Фараби, доцент

Тема круглого стола «Актуальные вопросы корпоративного права, социального права и смежных отраслей права», вынесенная для ее широкого обсуждения Международным университетом «МИТСО», является, с одной стороны, научно востребованной и актуальной, а, с другой, как мы полагаем, небесспорной с точки зрения необходимости выделения корпоративного права как самостоятельной отрасли права либо как подотрасли гражданского и предпринимательского права и, тем более, выделения его в качестве корпоративного трудового права. Основания для такого суждения имеются и могут быть нами отражены в доводах и логических умозаключениях, излагаемых в порядке постановки задачи в целях усечения и решения проблематики вышеназванной научной темы применительно к корпоративному праву.

Корпоративное право, равно как и трудовое, гражданское и иные отрасли права, должно обладать отличительной и свойственной только ему парадигмой. Парадигма — это исходная концептуальная схема, модель постановки проблем и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода, теория, воплощенная в системе понятий, которые выражают существенные черты действительности [1, с. 1]. То есть, парадигма корпоративного права — есть система основополагающих понятий, которые позволяют его трактовать как отрасль права. При этом понятия не должны быть сведены только в абстрактным юридическим формам, но и должны быть наполнены существенным содержанием. Если корпоративное право рассматривать с позиции общеродовой

принадлежности применительно к гражданскому праву, то в основу выделения корпоративного права в самостоятельную отрасль должна быть положена парадигма либо его предмета, либо метода регулирования общественных отношений отдельно или вместе взятых, либо каких-либо значимых юридических конструкций (сделок, обязательств, договоров и др.) даже несмотря на то, что их понятийный аппарат во многом может совпадать.

Парадигмы корпоративного права (право хозяйственных товариществ и обществ) и гражданского права могут различаться и правовой идеологией, то есть систематизированным правовым мировоззрением людей, формами и средствами ее осуществления. Важность правовой идеологии неоспорима, так как она представляет собой своеобразную форму отражения в мыслях, установках людей необходимости правового урегулирования общественных отношений, участниками которых они являются или могут быть, оценки с этих позиций правового явления происхождения, обоснование, закрепление корпоративного права в качестве одной из самостоятельных отраслей права в Республике Казахстан и в странах дальнего и ближнего зарубежья. Однако следует заметить, что единого понятия корпоративного права в юридической науке не существует. Поэтому корпоративное право принято рассматривать как в широком, так и узком смыслах. В широком смысле корпоративное право — есть внутриорганизационное, внутрифирменное право, представляющее систему правил поведения, которые разработаны в организации, основанной на объединении лиц и капиталов, выражает волю ее коллектива и регулируют различные стороны деятельности данной организации. Иначе говоря, корпоративное право — это система норм, устанавливаемых органами управления корпорации, выражающих волю ее членов, обязательных для участников корпорации и охраняемых силой корпоративного принуждения, а при его недостаточности — силой государственного принуждения [2, с. 2].

В соответствии с вышеприведенным пониманием учеными корпоративного права, любая организация, представляющая собой автономное образование, объединение лиц и капиталов для осуществления какой-либо социально полезной деятельности, вправе формулировать для своих членов определенные правила поведения с тем, чтобы максимально эффективно организовать их работу и достичь поставленных перед организацией целей и задач. Таково корпоративное право в широком смысле.

А организации, разрабатывающие правила поведения, принято называть корпорациями, то есть организациями, признанными юридическими лицами, основанными на объединенных капиталах и осуществляющими какую-либо социально полезную деятельность, как, к примеру, предпринимательские корпорации, цель и назначение которых состоит в получении прибыли [2, с. 3].

Для достижения целей научных исследований российскими представителями трудового корпоративного права выказана иная точка зрения, согласно которой под корпорациями понимаются акционерные общества (открытые, закрытые, акционерные общества работников (народные предприятия), общества с ограниченной и доплатительной ответственностью, производственные кооперативы, сельскохозяйственные производственные кооперативы. А государственные и муниципальные предприятия и другие организации, осуществляющие найм рабочей силы, по мнению ученых, могут исползовать рекомендации, вырабатанные для корпораций [3, с. 4].

Полагаем, что вышеприведенные определения корпораций по своей сути разноречивы. Если первые ученые считают корпорациями любые организации, признанными юридическими лицами, основанными на объединенных капиталах и осуществляющими какую-либо социально полезную деятельность, то вторые относят к ним выше названную группу хозяйственных товариществ как акционерные и иные общества, производственные кооперативы и т. п., за исключением государственных и муниципальных предприятий и других организаций, осуществляющих найм рабочей силы. Полагаем, что эта точка зрения ученых больше всего отражает узкое понимание корпоративного права, которое сводится к акционерному праву, то есть праву, состоящему из системы правил поведения, регулирующих отношения, складывающихся внутри акционерного общества — товарищества, уставный фонд которого разделен на определенное число акций равной номинальной стоимости. Как считает Т. В. Кашанина, вполне обоснованно существование акционерного права в качестве подотрасли предпринимательского права, которое может быть представлено как система норм, регулирующих деятельность акционерных обществ, но вместе с тем, «акционерное право» и «корпоративное право» понятия несовпадающие по следующим причинам.

Во-первых, корпоративное право помимо внутренней деятельности акционерных обществ регулирует и внутриорганизационные отношения, складывающиеся в других корпорациях. Во-вторых, акционерное право состоит не только из корпоративных акционерных

норм, но и из акционерных организационно-договорных норм, а также акционерных централизованных норм [3, с. 5].

Приведенная нами краткая характеристика корпоративного и акционерного права показывает, что определение парадигм обеих отраслей права представляется весьма сложным, так как они неразрывно связаны с гражданским правом, его законодательством. Выделение их из общей гражданско-правовой зоны влияния по субъектному составу (все юридические лица или определенные хозяйствующие товарищества), регулирование внутриорганизационных и (или) отношений внутренней деятельности организации, по нашему мнению, ведет к вычлению юридических лиц из Гражданского кодекса Республики Казахстан и обособлению их в одной (двух) отраслях права только лишь в целях достижения ими возможности самостоятельного нормативного регулирования названных выше отношений.

Что касается корпоративного трудового права, то вышеприведенные соображения относительно целесообразности выделения корпоративного либо акционерного права, в полной мере относятся и к нему. Корпоративное регулирование в трудовой сфере, если не подменяет, то отжидается с локальным регулированием трудовых отношений. На сегодняшний день достаточно динамичное развитие локальной системы источников трудового права позволяет ученым-трудовикам говорить о формировании системы локального трудового права, направленного на регулирование отношений, связанных с принятием и реализацией локальных нормативных актов [4, с. 6]. Аналогичные этому суждению существуют научные позиции и в Республике Казахстан [5, с. 7].

Как видим, корпоративное трудовое право и локальное трудовое право, предлагаемые трудовиками в качестве самостоятельных отраслей права, отличаются лишь по своим названиям, определениям. Сходство их заключается в возможности самостоятельного регулирования трудовых отношений, предоставленного организациям, которое осуществляется в рамках единого трудового права, без дифференциации его на корпоративное или локальное трудовое право.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Советский энциклопедический словарь. — М., 1981.
2. Капанина, Т. В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ). Учебник для вузов / Т. В. Капанина. — М.: НОРМА-ИНФРА, 1999.
3. Крапивин, О. М. Трудовое корпоративное право / О. М. Крапивин, В. И. Власов: Учебно-методическое пособие. — М.: НОРМА-ИНФРА, 2000.

4. Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. — Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004.

5. Абайдельдинов, Т. М. Некоторые проблемы законодательства о труде и пути их применения / Т. М. Абайдельдинов // Актуальные вопросы гражданского процессуального законодательства и трудового права Республики Казахстан: Материалы научно-практической конференции (г. Алматы, 19–20 декабря 2001 г.). — Алматы: КазГЮУ, 2002.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

*Н. П. Ковалева, ассистент кафедры гражданского
правовых дисциплин УО «Томельский государственный университет им. Ф. Скорины»*

Право на многие виды социального обеспечения поставлено в зависимость от участия гражданина в трудовой или иной общественно-полезной деятельности. Эта зависимость получила закрепление в нормах такого правового института в системе права социального обеспечения, как институт трудового стажа [1, с. 124].

Трудовой стаж, по мнению, Андреева В. А. представляет собой общую, суммарную продолжительность оплачиваемой общественно-полезной трудовой деятельности гражданина в общественном производстве, а также призывают определить права граждан в сфере социального обеспечения [2, с. 137]. Гущин И. В. рассматривает трудовой стаж как особую меру продолжительности трудовой деятельности работника, который с одной стороны указывает на общую продолжительность трудовой деятельности гражданина, а с другой — на характер трудовой деятельности с учетом профессии, квалификации, тяжести и вредности условий труда, его непрерывности и на другие признаки [3, с. 128]. Гинцбург Л. Я. определяет трудовой стаж как «время трудовой деятельности работника» [4, с. 123] его жизнь в труде. Захаров М. Л. предлагает дополнить данное определение признаками, имеющими юридическое значение, сформулировав его следующим образом: трудовой стаж — это суммарная продолжительность трудовой, иной общественно-полезной деятельности и других, указанных в законе периодов (независимо от того, где и когда они имели место и были ли в них перерывы), с которыми связаны определенные правовые последствия. Помимо оплачиваемой

Научное издание

**ПРОФСОЮЗЫ
И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО,
КОРПОРАТИВНОГО
И СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА**

Сборник научных трудов по итогам II Международной
научно-практической конференции
(Минск, 1–2 ноября 2013 г.)

Ответственный за выпуск *К.Л. Томашевский* («МИТССО»)
Технический редактор *Т.А. Фалалеева*
Компьютерная верстка *В.И. Скряпинник*

Подписано в печать 24.10.2013.
Формат 60x84 1/16. Бумата офсетная.
Гарнитура SchoolBook. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 11,16. Уч.-изд. л. 9,82.
Тираж 99 экз. Заказ №3390.

Издано при участии ЧУП «Паркус плюс»
ЛИ № 022330/0552964 от 13.07.2010.
Пр. Рокоссовского, 81-50, г. Минск, 220085.

Отпечатано с готовых диапозитивов в типографии ООО «Полиграфт»
ЛП № 02330/0494199 от 03.04.2009.
Ул. Кнорина, 50, г. Минск, 220103.