

law : scientific journal / Educational institution of the Federation of Trade Unions of Belarus "MITSO International University". – 2020. – № 2 (16). – P. 57–64.

6. Гражданский процесс: Общая часть : учебник / Т. А. Белова [и др.] ; под общ. ред. Т. А. Беловой, И. Н. Колядко, Н. Г. Юркевича. – Минск : Амалфея, 2000. – 576 с.

Civil procedure: Total part : textbook / T. A. Belova [et al.] ; under the general editorship of T. A. Belova, I. N. Kolyadko, N. G. Yurkevich. – Minsk : Amalfea, 2000. – 576 p.

7. Гражданский процесс: Общая часть : учебник / Т. А. Белова [и др.] ; под общ. ред. Т. А. Беловой, И. Н. Колядко. – Минск : Амалфея, 2020. – 379 с.

Civil procedure: General part : textbook / T. A. Belova [et al.] ; under the general editorship of T. A. Belova, I. N. Kolyadko. – Minsk : Amalfea, 2020. – 379 p.

8. Тихиня, В. Г. Гражданский процесс : учебник : в 2 т. / В. Г. Тихиня. – Минск : Мин. печат. ф-ка Гознака, 2002. – Т. 1. – 304 с.

Tikhinya, V. G. Civil procedure : textbook : in 2 vol. / V. G. Tikhinya. – Minsk : Minsk printing factory Goznak, 2002. – Vol. 1. – 304 p.

9. Таранова, Т. С. Гражданский процесс. Общая часть : учеб. пособие / Т. С. Таранова. – Минск : БГЭУ, 2011. – 384 с.

Taranova, T. S. Civil procedure. General part : manual / T. S. Taranova. – Minsk : BSEU, 2011. – 384 p.

10. Рехтина, И. В. Принципы гражданского процессуального права: сохранить основы / И. В. Рехтина // Арбитражный и гражданский процесс. – 2024. – № 2. – С. 4–8.

Rekhtina, I. V. Principles of civil procedural law: to preserve the foundations / I. V. Rekhtina // Arbitration and civil procedure. – 2024. – № 2. – P. 4–8.

11. На коллегии в Генеральной прокуратуре подвели итоги работы ведомства за 2023 год. – URL: <https://prokuratura.gov.by/ru/media/sobytiya-i-meropriyatiya/na-kollegii-v-genera200224> (дата обращения: 15.11.2024).

On the board of the Public Prosecutor General's Office summed up the results of the work for 2023 year. – URL: <https://prokuratura.gov.by/ru/media/sobytiya-i-meropriyatiya/na-kollegii-v-genera200224> (date of access: 15.11.2024).

Статья поступила в редакцию 26.11.2024.

УДК 349.222.2

N. Tarasevich
BSEU (Minsk)

LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF THE HEAD OF AN ORGANIZATION: PROBLEMATIC ASPECTS

The article examines the specifics of the legal status of the head of an organization and the features of legal regulation of his labor caused by the specified specifics. Based on the analysis of the norms of the current labor legislation, problematic aspects in the relevant area are identified, the positions available in the scientific literature regarding possible directions for resolving the identified problems are analyzed and compared, and proposals are formulated aimed at improving the norms

of the Labor Code of the Republic of Belarus, which, in the author's opinion, will contribute to the optimization of legal regulation of labor relations with the head of an organization and the formation of uniform law enforcement practice. The conclusions and proposals contained in the article can be used for further theoretical research in the field of labor law, in the law-making, as well as in the educational process.

Keywords: head of an organization; employer; employment contract; constitutor; disciplinary responsibility; conclusion; improvement.

Н. И. Тарасевич

кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

В статье исследована специфика правового статуса руководителя организации и обусловленные указанной спецификой особенности правового регулирования его труда. На основе анализа норм действующего законодательства о труде выявлены проблемные аспекты в соответствующей области, проанализированы и сопоставлены имеющиеся в научной литературе позиции относительно возможных направлений разрешения выявленных проблем, а также сформулированы предложения, направленные на совершенствование норм Трудового кодекса Республики Беларусь, которые, по мнению автора, будут способствовать оптимизации правового регулирования трудовых отношений с руководителем организации и формированию единообразной правоприменительной практики. Выводы и предложения, содержащиеся в статье, могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий в области трудового права, в правотворческом, а также в учебном процессе.

Ключевые слова: руководитель организации; наниматель; трудовой договор; дисциплинарная ответственность; заключение; прекращение; совершенствование.

Введение. Проблемы правового регулирования трудовых отношений с руководителем организации на всех этапах развития законодательства о труде являлись и продолжают в настоящее время оставаться предметом научного осмысления для значительного количества как зарубежных [1–7; и др.], так и отечественных [8; 9; и др.] ученых. Актуальность научных исследований в данном направлении обусловлена спецификой правового статуса руководителя организации, выступающего одновременно и как представитель интересов нанимателя в трудовых и связанных с ними отношениях, и как наемный работник; ключевую ролью руководителя организации в ее функционировании и развитии, что предопределяет особую значимость влияния данного субъекта трудового права на оптимизацию процессов управления персоналом; существенным воздействием уровня так называемой управленческой ответственности руководителя на эффективность деятельности организации в целом и результативность работы ее сотрудников.

Однако, несмотря на значительный объем научных исследований в области правового регулирования труда руководителя организации, до настоящего времени в данной сфере сохраняется правовая неопределенность по ряду ключевых

аспектов. С учетом изложенного представляется, что одной из важных задач, стоящих на современном этапе перед наукой трудового права, является дальнейшее осмысление проблем правового регулирования трудовых отношений с руководителем организации в контексте возможностей совершенствования норм законодательства о труде в данной части.

Основная часть. Особенности регулирования трудовых отношений с руководителем организации определяются нормами гл. 18 Трудового кодекса Республики Беларусь⁸⁵ (далее – ТК). Согласно ч. 1 ст. 252 ТК руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона или учредительного документа организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

В соответствии с ч. 2 ст. 252 ТК положения гл. 18 ТК распространяют свое действие на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, в указанной норме отражены, по сути, три варианта осуществления руководителем организации деятельности по руководству организацией: по трудовому договору (контракту); как индивидуальный предприниматель и как единственный собственник имущества организации, являющийся одновременно и руководителем организации.

По мнению большинства ученых, исследующих особенности правового статуса руководителя организации, с которым заключен трудовой договор (контракт), его специфика проявляется, в первую очередь, в двойственном характере. С одной стороны, руководитель организации выступает как единоличный исполнительный орган юридического лица, как уполномоченное должностное лицо нанимателя, которому предоставлен наибольший (по сравнению с иными уполномоченными должностными лицами нанимателя) объем прав в части принятия решений, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений. С этой точки зрения руководитель организации является представителем интересов нанимателя в трудовых и связанных с ними отношениях, реализуя полномочия нанимателя в части заключения и прекращения трудовых договоров, регулирования внутреннего трудового распорядка, управления работниками организации, привлечения их к ответственности, ведения коллективных переговоров и др. С другой стороны, факт заключения с руководителем организации трудового договора (контракта) позволяет рассматривать руководителя организации и как наемного работника, трудовые отношения с которым характеризуются чертами, нетипичными для трудовых отношений с иными наемными работниками. В частности, право заключать трудовой договор (контракт) с руководителем организации (ст. 254 ТК), право инициировать привлечение руководителя к материальной ответственности (ч. 6 ст. 408 ТК), право прекращения с руководителем организации трудовых отношений (ст. 259 ТК) и некоторые другие права предоставлены собственнику имущества организации или уполномоченному им органу. В то же время иные права и обязанности нанимателя по отношению

⁸⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2024 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

к руководителю организации как наемному работнику (обязанность оплачивать труд руководителя; обязанность предоставлять гарантии в области рабочего времени и времени отдыха и др.) реализуются самой организацией как юридическим лицом.

В том случае, когда руководитель организации является индивидуальным предпринимателем, возникают не трудовые, а гражданско-правовые отношения, в связи с чем ч. 2 ст. 252 ТК вполне обоснованно исключает отношения с таким руководителем из сферы действия норм гл. 18 ТК. В сравнительном аспекте обратим внимание на тот факт, что аналогичный подход прослеживается и в ТК Российской Федерации⁸⁶ (далее – ТК РФ), согласно ч. 2 ст. 273 которого на руководителя организации, осуществляющего управление организацией в качестве индивидуального предпринимателя (управляющего), не распространяется действие положений гл. 43 ТК РФ, закрепляющей особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. При этом применительно к указанной норме ТК РФ обоснованной представляется позиция, в соответствии с которой вполне логичным является «решение законодателя о нераспространении на указанных руководителей организаций только положений гл. 43 ТК РФ, поскольку нормы данной главы регулируют особенности трудовых отношений руководителя организации с самой организацией как работодателем. Однако сам управляющий, осуществляя функции по руководству организацией, осуществляет также и ее функции работодателя (по отношению к иным работникам данной организации), в том числе, вправе заключать от имени управляемой им организации трудовые договоры с нанимаемыми работниками, т. е. является руководителем организации-работодателя. Отсюда следует, что иные положения трудового законодательства должны оставаться применимыми в отношении руководителя организации, управляющего ею на основании гражданско-правового договора» [10, с. 138]. Полагаем, что в ч. 2 ст. 252 ТК также прослеживается указанный подход.

Наиболее дискуссионным из обозначенных трех вариантов осуществления руководителем организации деятельности по ее руководству является вариант, когда руководителем организации выступает единственный собственник ее имущества (в частности, руководитель частного унитарного предприятия). Как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе высказываются различные позиции по вопросу опосредования возникающих в указанном случае отношений, при обобщении которых, как представляется, можно выделить три основных: 1) трудовой договор может быть заключен, если собственник принимает такое решение, и в этом случае на такого руководителя распространяются исключительно нормы трудового права; 2) трудовой договор может быть заключен, если собственник на основании доверенности предоставляет полномочия третьему лицу заключить от имени учрежденного им юридического лица с собой трудовой договор; 3) заключение трудового договора в данном случае противоречит нормам как трудового, так и гражданского законодательства, поскольку, по сути, имеет место совпадение в одном лице наемного работника-руководителя и лица, заключающего

⁸⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 08.08.2024 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 25.11.2024).

трудовой договор от имени организации (т. е. собственник заключает трудовой договор с самим собой как с наемным руководителем).

Так, например, по мнению А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, применительно к обозначенному вопросу вообще отсутствуют какие-либо проблемы «с точки зрения социального назначения и функций трудового права. Если этот руководитель не заключил сам с собой трудовой договор или хотя бы не издал приказа о вступлении в должность, то трудовое право к его труду не имеет никакого отношения. В гражданском обороте будет участвовать организация – юридическое лицо, а руководитель будет, естественно, ее единоличным руководящим органом и законным представителем. Если же эти действия произведены, то мы имеем дело с наемным работником, работодателем которого является организация, единственным законным представителем которой является он сам. Эти два статуса (руководитель организации и наемный работник) будут иметь разноотраслевое регулирование (гражданское и трудовое право). В качестве наемного работника он и будет субъектом трудового права» [5, с. 446]. Тем не менее, указанные ученые отмечают, что «ситуация в данном случае на грани сюрреализма, но прямого запрета на вступление в трудовые отношения по сути с самим собой нет. Естественно, никто не препятствует платить самому себе зарплату, отпускные и др. Однако трудовой спор между этими субъектами будет иметь уже не правовой, а скорее медицинский характер (о нарушении прав самого себя)» [5, с. 446]. Аналогичной точки зрения придерживается и И. В. Леонтьева, отмечая применительно к соответствующим нормам ТК РФ, что «если учредитель принимает решение заключить с самим собой трудовой договор, то это осуществляется в соответствии с общими нормами ТК РФ» [11, с. 46].

К. Л. Томашевский, анализируя в сравнительном аспекте нормы законодательства о труде Беларуси и России применительно к данной проблеме, придерживается позиции, что оформление трудовых отношений в данном случае все же возможно, «поскольку стороной в таком трудовом договоре выступает юридическое лицо», но при этом указывает следующее: «вместе с тем желательно, чтобы учредитель (собственник) на основании доверенности уполномочил третье лицо заключить от имени учрежденного им юридического лица с собой трудовой договор, по которому он становится наемным работником, получает заработную плату, пользуется правом на отпуск и т. д.», полагая, что «предлагаемое решение проблемы будет укладываться в нормы как трудового, так и гражданского законодательства Беларуси и России» [9, с. 400–401].

Применительно к третьей из обозначенных ранее в данной статье позиций по вопросу опосредования отношений, возникающих в случае, когда руководитель организации является единственным собственником ее имущества, следует отметить, что, обосновывая невозможность заключения трудового договора с таким руководителем, одни авторы настаивают на невозможности соответственно и регулирования труда такого руководителя нормами трудового права в принципе, тогда как другие придерживаются мнения, что на данного руководителя не распространяют свое действие только нормы соответствующей главы, устанавливающей особенности регулирования труда руководителей организаций, тогда как иные нормы законодательства о труде могут и должны применяться в данном случае. Так, например, в комментарии к ст. 273 ТК РФ в части регулирования отношений с руководителем, являющимся единственным собственником имущества

организации, указывается, что «Трудовой кодекс вывел единственного учредителя общества, желающего исполнять функции руководителя, из сферы действия трудового права в силу того, что труд такого директора не может быть ни самостоятельным, ни наемным, а значит, не может быть урегулирован нормами трудового права»⁸⁷. Авторы указанного комментария отмечают, что «при отношении гражданин «Х» является учредителем компании «У» работодателем гражданина «Х» как руководителя выступает сама компания «У». При этом утрачивается несамостоятельность труда гражданина «Х», поскольку работодательские полномочия в отношении себя он осуществляет сам. Именно поэтому гражданина «Х» в этой ситуации нельзя признать субъектом трудового права – наемным работником», и делают общий вывод, что «там, где трудовое право отказывается видеть трудовые отношения, арбитражные суды и корпоративные юристы их находят и даже обосновывают»⁸⁸.

В то же время высказывается и иная точка зрения по данному вопросу, в частности, что, несмотря на невозможность заключения трудового договора с руководителем, являющимся единственным собственником имущества организации, по причине совпадения в одном лице наемного работника – руководителя и лица, заключающего трудовой договор от имени организации, на такого руководителя должны распространяться нормы трудового права, за исключением норм соответствующей главы, определяющей особенности регулирования труда руководителей организации [10, с. 139]. Аналогичная позиция нашла свое закрепление и в соответствующих разъяснениях Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в которых указывается, что «правоотношения руководителя-собственника (учредителя, участника) организации и его организации оформляются приказом (решением) самого руководителя (учредителя, участника) о выполнении полномочий директора, без заключения трудового договора (с самим собой)», а также, что «в случае, когда правоотношения руководителя-собственника (учредителя, участника) и его организации оформлены приказом (решением) самого руководителя (учредителя, участника) о выполнении полномочий директора, то в отношении такого руководителя, независимо от того, что трудовой договор (контракт) не заключается, применяются иные нормы законодательства о труде, включая положения об оплате труда, об отпуске, служебной командировке и т. п.»⁸⁹

Поддерживая в целом позицию о том, что на руководителя организации, являющегося единственным собственником ее имущества, даже при отсутствии заключенного трудового договора должны распространяться нормы законодательства о труде, применение которых обусловлено необходимостью регулирования отношений, связанных с осуществлением таким руководителем своей деятельности как лица, выполняющего именно трудовую функцию, следует констатировать, что нормы ТК в настоящее время не позволяют четко обозначить отраслевую

⁸⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации в действующей редакции с комментариями по статьям ТК РФ и судебной практикой. – URL: <https://www.zakonrf.info/tk/273/> (дата обращения: 28.11.2024).

⁸⁸ Там же.

⁸⁹ Оформление трудовых отношений с руководителем организации, являющимся единственным собственником имущества, главой крестьянско-фермерского хозяйства, являющимся единственным участником. – URL: <https://mintrud.gov.by/ru/oformlenie-otnoshenij-s-glavoj-fermerskogo-hozajstva-ru> (дата обращения: 28.11.2024).

принадлежность указанных отношений. В сравнительном аспекте приведем заслуживающие внимания с точки зрения осмысления возможностей дальнейшего совершенствования норм ТК в части определения отраслевой принадлежности отношений с руководителем организации, являющимся единственным собственником ее имущества, положения Трудового кодекса Республики Казахстан. Так, в частности, в соответствии с п. 2 ст. 140 указанного кодекса в случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда⁹⁰.

Опять же в сравнительном аспекте обратим также внимание на тот факт, что, как справедливо отмечает К. Л. Томашевский, ч. 2 ст. 273 ТК РФ охватывает не только ситуацию, связанную с руководством организацией единственным собственником имущества организации (что для Беларуси применимо только в отношении частного унитарного предприятия), но и случай, когда хозяйственное общество имеет единственного учредителя – физическое лицо [9, с. 400].

Полагаем, что нормы, отражающие порядок регулирования отношений по руководству организацией в том случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем) организации, единственным собственником ее имущества, должны найти свое отражение в ТК. В частности, возможным представляется дополнение ст. 253 ТК частью второй следующего содержания: «Права и обязанности руководителя организации, являющегося единственным участником (учредителем) организации, единственным собственником имущества организации, определяются настоящим Кодексом (кроме гл. 18), актами законодательства, учредительным документом, а также решением собственника имущества организации (участника, учредителя) о выполнении полномочий руководителя». Кроме того, в ТК целесообразно также отразить тот факт, что в указанных случаях трудовой договор не заключается, а принимается соответствующее решение собственника имущества организации (участника, учредителя) о выполнении полномочий руководителя организации, в котором должны быть отражены место работы, трудовая функция, срок осуществления трудовой деятельности, дата начала работы и условия оплаты труда. Представляется, что это может быть сделано посредством дополнения ст. 254 ТК частью третьей соответствующего содержания.

Поддерживаем также точку зрения, что в отношении руководителя организации, являющегося единственным участником (учредителем) организации, единственным собственником имущества организации, не представляется возможным применение норм о дисциплинарной ответственности [10, с. 140]. В то же время применительно к руководителям организации, на которых распространяется действие положений гл. 18 ТК, следует обратить внимание на тот факт, что указанная глава не содержит специальных норм, устанавливающих особенности привлечения руководителя организации к дисциплинарной

⁹⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан : кодекс Респ. Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан, 08.07.2024, № 116-VIII. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&show_di=1 (дата обращения: 28.11.2024).

ответственности. Как отмечалось автором статьи в более ранних публикациях, данный факт создает видимость отсутствия специфики дисциплинарной ответственности руководителя организации, тогда как такого рода специфика четко прослеживается при более детальном анализе действующего законодательства [12, с. 466]. В связи с указанным полагаем, что не утратила своей актуальности позиция автора о необходимости дополнения ТК нормами, которые позволяли бы самим работникам организации выступить перед собственником имущества организации либо уполномоченным им органом в качестве инициаторов привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности [12, с. 469–470]. Полагаем, что гл. 14 ТК целесообразно дополнить нормами, регламентирующими порядок привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников. Аналогичная норма имеется, например, в ТК РФ, ст. 195 которого закрепляет обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников, а в случае, когда факт нарушения подтвердился, применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Заключение. Резюмируя изложенное, следует констатировать целесообразность дальнейшего совершенствования законодательства в области правового регулирования труда руководителей организации в Республике Беларусь на современном этапе. В частности, представляется необходимым закрепить в ТК нормы, отражающие порядок регулирования отношений по руководству организацией в том случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем) организации, единственным собственником ее имущества, дополнив ст. 253 ТК частью второй, определяющей источники правового регулирования труда указанных руководителей, а также отразив в ст. 254 ТК тот факт, что в указанных случаях трудовой договор не заключается, а принимается соответствующее решение собственника имущества организации (участника, учредителя) о выполнении полномочий руководителя организации, и установив требования к содержанию данного решения. Кроме того, в нормах ТК следует отразить тот факт, что в отношении руководителя организации, являющегося единственным участником (учредителем) организации, единственным собственником имущества организации, не применяются нормы о дисциплинарной ответственности работников, включив одновременно в гл. 14 ТК статью, устанавливающую особенности привлечения руководителя организации, на которого распространяется действие гл. 18 ТК, к дисциплинарной ответственности.

Источники

1. Мартиросян, Э. Р. Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником имущества / Э. Р. Мартиросян // Государство и право. – 1996. – № 10. – С. 48–53.

Martirosyan, E. R. The legal nature of the relationship between the head of an organization and the owner of the property / E. R. Martirosyan // State and Law. – 1996. – № 10. – P. 48–53.

2. Акопов, Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Акопов Дмитрий Рубенович. – М., 1999. – 159 л.

Akopov, D. R. Legal regulation of labor of heads of organizations : dis. ... cand. legal Sciences : 12.00.05 / Akopov Dmitriy Rubenovich. – M., 1999. – 159 l.

3. Замордугев, Д. Г. Руководитель организации как субъект трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Замордугев Дмитрий Геннадьевич. – М., 2005. – 191 л.

Zamorduev, D. G. The head of an organization as a subject of labor law : dis. ... cand. legal Sciences : 12.00.05 / Zamorduev Dmitriy Gennad'evich. – M., 2005. – 191 l.

4. Сергеев, Ю. С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сергеев Юлия Сергеевна. – М., 2007. – 204 л.

Sergeenko, Yu. S. Legal status of the head of an organization in relations regulated by labor law : dis. ... cand. legal Sciences : 12.00.05 / Sergeenko Yuliya Sergeevna. – M., 2007. – 204 l.

5. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

Lushnikov, A. M. Labor law course : textbook : in 2 vol. T. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system. General part / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. – 2nd ed., revised and additional. – M. : Statute, 2009. – 879 p.

6. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

Lushnikov, A. M. Labor law course : textbook : in 2 vol. T. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. – M. : Statute, 2009. – 1151 p.

7. Зайцева, О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права : монография / О. Б. Зайцева. – М. : Проспект, 2013. – 184 с.

Zaitseva, O. B. The head of an organization as a subject of labor law: monograph / O. B. Zaitseva. – M. : Prospekt, 2013. – 184 p.

8. Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. А. В. Корнеева и К. Л. Томашевского. – Минск : А-во В. Гревцова, 2007. – 200 с.

Director of a commercial organization: rights, obligations, responsibility to the state, owner and employees / E. A. Volk [etc.] ; under general ed. A. V. Korneev and K. L. Tomashevsky. – Minsk : A-vo V. Grevtsova, 2007. – 200 p.

9. Томашевский, К. Л. Правовой статус и дополнительные основания увольнения руководителя организации по законодательству Беларуси и России / К. Л. Томашевский // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2018. – Вып. 3. – С. 397–412.

Tomashevsky, K. L. Legal status and additional grounds for dismissal of the head of an organization under the legislation of Belarus and Russia /

K. L. Tomashevsky // Bulletin of St. Petersburg University. Law. – 2018. – Issue 3. – P. 397–412.

10. Кабанов, А. В. Руководитель организации как особая категория работников / А. В. Кабанов // Социально-политические науки. – 2018. – № 4. – С. 136–140.

Kabanov, A. V. The head of an organization as a special category of workers / A. V. Kabanov // Socio-political sciences. – 2018. – № 4. – P. 136–140.

11. Леонтьева, И. В. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации / И. В. Леонтьева // Юриспруденция, государство и право: актуальные вопросы и современные аспекты : сб. ст. XIII Междунар. науч.-практ. конф., Пенза, 5 июня 2023 г. – Пенза : Наука и просвещение, 2023. – С. 45–48.

Leontyeva, I. V. Features of concluding an employment contract with the head of an organization / I. V. Leontyeva // Jurisprudence, state and law: current issues and modern aspects : collection of articles of the XIII International scientific-practical Conf., Penza, June 5, 2023. – Penza : Science and Education, 2023. – P. 45–48.

12. Тарасевич, Н. И. Проблемные аспекты детализации пределов дисциплинарной ответственности руководителя организации / Н. И. Тарасевич // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Бизнесофсет, 2011. – Вып. 6. – С. 464–471.

Tarasevich, N. I. Problematic aspects of detailing the limits of disciplinary responsibility of the head of an organization / N. I. Tarasevich // Law in modern Belarusian society : collection scientific tr. / National Center for Legislation and Legal Research Rep. Belarus; editorial board: V. I. Semenov (chief editor) [ets]. – Minsk : Businessofset, 2011. – Issue 6. – P. 464–471.

Статья поступила в редакцию 28.11.2024.

УДК 342.9:351.74

T. Telyatitskaya
BSEU (Minsk)

ADMINISTRATIVE SUPPRESSION AS AN EFFECTIVE MEANS OF RESPONDING TO NEW CHALLENGES AND THREATS

The article examines administrative coercive measures as a crucial component of the system ensuring public order and security in the Republic of Belarus. It analyzes the specifics of their application, legal nature, and distinctions from administrative sanctions, emphasizing their operational and preventive character. Theoretical approaches to the grounds for applying these measures are explored, including the need to consider “conditions” and criteria of “social danger” in their implementation. The significance of integrating modern technologies – such as video surveillance, “smart” warning systems, and mobile applications – is highlighted to enhance the effectiveness of administrative coercive measures. The article underscores the necessity of flexible regulatory frameworks and the continuous improvement of law enforcement practices through innovative solutions.